



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТАМГЫН ГАЗАР
ПАРЛАМЕНТЫН СУДАЛГАА,
ХӨГЖЛИЙН ХҮРЭЭЛЭН

Нийгмийн даатгалын үндэсний тогтолцоо ба шимтгэлийн хувь, хэмжээний зарим асуудлын талаарх харьцуулсан судалгаа

Судалгааны төрөл: **Харьцуулсан судалгаа**

Судалгааны код: **СТ-25/205**

Хугацаа: **2025.02.18**

ЗАХИАЛАГЧ: УИХ-ын гишүүн Э.Батшугар

Хянасан: ПСХХ-ийн Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга Д.Онолт

Судалгаа удирдсан: ПСХХ-ийн Судалгааны хэлтсийн дарга П.Түмэнцэцэг

Судлаач: Э.Дашзэгвэ, Д.Жигваагүнсэл

Улаанбаатар хот
2025

Агуулга

Хүснэгтийн жагсаалт	3
Товчилсон үгс	3
Түлхүүр үгс.....	3
УДИРТГАЛ.....	4
СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ	5
НЭГ. УЛС ОРНУУДЫН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТОГТОЛЦОО	6
ХОЁР. АЖИЛТАН БА АЖИЛ ОЛГОГЧООС ТӨЛЖ БУЙ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ХУВЬ, ХЭМЖЭЭ.....	19
ГУРАВ. АНХЛАН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧДЭД ҮЗҮҮЛЭХ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН УЯН ХАТАН БАЙДАЛ, ХӨНГӨЛӨЛТ УРАМШУУЛАЛ	25
ДӨРӨВ. АЖИЛ ОЛГОГЧООС ТӨЛЖ БУЙ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН АЧААЛЛЫГ БУУРУУЛАХ АРГА ХЭМЖЭЭ	27
Ном зүй.....	30

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1: Улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцооны индекс	6
Хүснэгт 2: Улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны үнэлгээ ...	8
Хүснэгт 3: Улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцоо	8
Хүснэгт 4: Олон тулгуурт загвар	17
Хүснэгт 5: Өндөр шимтгэлтэй орнууд	19
Хүснэгт 6: Дундаж шимтгэлтэй орнууд	20
Хүснэгт 7: Бага шимтгэлтэй орнууд	20
Хүснэгт 8: Маш бага эсхүл шимтгэлгүй орнууд	20
Хүснэгт 9: Ажилтан ба ажил олгогчийн шимтгэлийн харьцаа	21
Хүснэгт 10: Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, хэмжээ (2024 оны байдлаар)	23

Товчилсон үгс

ДБ	Дэлхийн банк
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ДТИ	Дэлхийн тэтгэврийн индекс
ОУНХХ	Олон улсын нийгмийн хамгааллын холбоо
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ХЗИ	Хуулийн засаглалын индекс
ХХИ	Хүний хөгжлийн индекс
ЭЗХАХБ	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага

Түлхүүр үгс

Монгол: Нийгмийн даатгал, нийгмийн даатгалын шимтгэл, ажил олгогч, ажилтан

Англи: Social Insurance, Social Insurance Contribution, Employer, Employee

УДИРТГАЛ

УИХ-ын гишүүн Э.Батшугарын захиалгаар “Нийгмийн даатгалын үндэсний тогтолцоо ба шимтгэлийн хувь, хэмжээний зарим асуудлын талаарх харьцуулсан судалгаа”-г Парламентын судалгаа, хөгжлийн хүрээлэнд гүйцэтгэв.

Судалгааны зорилго: Зарим улс орны нийгмийн даатгал буюу тэтгэврийн тогтолцоо, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ, ажил олгогч, ажилтнаас төлөх харьцаа болон тэдгээрт үзүүлэх хөнгөлөлт, урамшуулал, ажил олгогчид учруулах ачааллыг бууруулах сайн туршлагын талаар харьцуулан судлах.

Судалгааны хамрах хүрээ, бүтэц: Судалгаанд Дэлхийн тэтгэврийн индекс (Mercer Global Pension Index)-ийн жагсаалтад багтсан 48 улсыг хамруулсан. Учир нь эдгээр улсыг нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, газар зүйн байршил, тэтгэврийн тогтолцооны төрөл, ангиллын төлөөлөл болохуйц байдлаар тусгайлан түүвэрлэсэн байдаг ажээ. Иймд тэдгээр улсын нийгмийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоог дараах үндсэн асуудлуудын хүрээнд харьцуулан судаллаа. Үүнд:

1. Нийгмийн даатгалын үндэсний тогтолцоо, онцлог;
2. Ажилтан ба ажил олгогчоос төлж буй нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, хэмжээ;
3. Анхлан хөдөлмөр эрхлэгчдэд үзүүлэх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн уян хатан байдал, хөнгөлөлт урамшуулал;
4. Ажил олгогчоос төлж буй нийгмийн даатгалын шимтгэлийн ачааллыг бууруулах арга хэмжээ.

Судалгааны бүтцийн хувьд дурдсан асуудал тус бүрийг нэг бүлэгт багтаан дарааллын дагуу бүлэглэж, тухайн асуудлаар харьцуулан жишсэн тоон мэдээлэл, сайн туршлагын жишээ, баримтыг дурдаж, ижил төстэй шинжээр нь ангилан бүлэглсэн байдлаар оруулсан болно.

Судалгааны арга зүй: Судалгааг тухайн улсын холбогдох хууль тогтоомж болон ДБ, ЭЗХАХБ, ОУХБ, ОУНХХ¹ зэрэг олон улсын байгууллагын судалгааны ажлын тайлан, зөвлөмж, болон бусад байгууллага, эрдэмтэн судлаачдын бүтээлд дурдагдсан холбогдох мэдээллийг харьцуулан судлах, нэгтгэн дүгнэх арга зүйг ашиглан гүйцэтгэв.

¹ <https://www.issa.int/> хандсан: 2025.02.10

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Энэхүү судалгаанд Олон улсын санхүүгийн зөвлөх үйлчилгээний Мерсер байгууллага болон олон улсын CFA хүрээлэнгийн Бодлого, судалгааны төвөөс жил бүр хамтран гаргадаг Дэлхийн улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцооны индекс (тэтгэврийн индекс, ДТИ)-т хамрагдсан нэр бүхий 48 улсын нийгмийн даатгалын тогтолцоо, тэтгэврийн тогтолцооны шимтгэлийн хувь хэмжээ болон ажилтан, ажил олгогчид үзүүлэх шимтгэлийн хөнгөлөлт, урамшуулал, ачааллыг бууруулсан сайн туршлагын талаар судалсан.

Улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны онцлог, тэдгээрийн адил төсөөтэй болон ялгаатай талуудыг уламжлалт хийгээд орчин үеийн загваруудын хүрээнд ангилан төрөлжүүлсэн. Түүнчлэн Дэлхийн банк (ДБ)-ны тэтгэврийн тогтолцооны үзэл баримтлалын хүрээнд олон тулгуурт хандлагаар улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцоог авч үзсэн болно.

Ажилтан, ажил олгогчоос төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээний харьцаа нь улс орон бүрд нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлаасаа хамааран харилцан адил бус байна. Хамгийн өндөр хувь хэмжээний нийгмийн даатгалын шимтгэлтэй нь Франц (52%) болон Герман (40%) улс байгаа бол Шинэ Зеланд, Хонконг зэрэг улс хамгийн бага шимтгэлийн хувь хэмжээтэй, эсхүл шимтгэлгүй байна. Харин Чили, Перу улсуудад нийгмийн даатгалын шимтгэлийг зөвхөн ажилтан бүрэн төлдөг ажээ.

Улс орнууд анхлан хөдөлмөр эрхлэгчид буюу залуучуудын төлөх нийгмийн даатгалын хувь хэмжээг хөнгөлдөг, татаас олгодог, уян хатан байдлаар тогтоодог олон сайн туршлагуудыг хэрэгжүүлдэг байна. Тухайлбал, Унгар улсад 25 ба түүнээс доош насны, анхлан ажил, хөдөлмөр эрхлэж буй залуучуудад 90 өдрийн цалин, шимтгэлийн зардлын татаас олгодог бол Япон Улсад бага орлоготой иргэд болон оюутнууд нийгмийн даатгалын шимтгэлээ тодорхой хугацаагаар хойшлуулан төлж болдог уян хатан системтэй. Түүнчлэн ажил олгогч нарт учрах нийгмийн даатгалын шимтгэлийн ачаалал, дарамтыг бууруулах чиглэлээр ч зарим хөнгөлөлт, урамшууллын механизм хэрэгжүүлдэг байна.

Энэхүү судалгаанаас улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны онцлог, ажилтан болон ажил олгогчоос төлөх нийгмийн даатгалын хувь хэмжээ болон шимтгэлийн уян хатан бодлого, зохицуулалтын сайн туршлагын талаар зохих мэдээлэл авах боломжтой.

НЭГ. УЛС ОРНУУДЫН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТОГТОЛЦОО

Олон улсын санхүүгийн зөвлөх үйлчилгээний Мерсер байгууллага² болон олон улсын CFA хүрээлэнгийн³ Бодлого, судалгааны төвөөс жил бүр хамтран Дэлхийн улс орнуудын тэтгэврийн индекс (ДТИ)-ийг гаргадаг. Ингэхдээ хангалт, хүртээмжтэй байдал (Adequacy), тогтвортой байдал (Sustainability), тогтолцооны найдвартай байдал (Integrity) гэсэн 3 дэд сэдвийн хүрээнд 50 гаруй шалгуур үзүүлэлтээр үнэлдэг байна. Үнэлгээнд хамрагдсан 48 улсыг нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, газар зүйн байршил, тэтгэврийн тогтолцооны төрөл, ангиллын төлөөлөл болохуйц байдлаар тусгайлан түүвэрлэн сонгодог ажээ. Жишээлбэл, эдгээр 48 улсаас эдийн засгийн хүчин чадлын тухайд нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээгээр хамгийн өндөр нь Ирланд 103 мян.ам.дол байгаа бол хамгийн бага нь Энэтхэг 2.4 мян.ам.дол, хүний хөгжлийн индекс (ХХИ)-ээр хамгийн өндөр үзүүлэлт нь Швейцар 0.967-тай бол хамгийн бага үзүүлэлт нь Аргентин 0.644, хуулийн засаглалын индексээр хамгийн өндөр оноотой нь Дани 0.9 байгаа бол хамгийн бага оноотой нь Филиппин 0.4 тус тус байна. Түүнчлэн газар зүйн байршлын хувьд ч Ази, Европ, Хойд болон Өмнөд Америк, Африк, Дундад дорнодын зэрэг бүс нутгийн төлөөллийг жигд хамруулжээ. (Mercer, 2024) Нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны төрөл, ангиллын төлөөллийн талаар хойно дэлгэрэнгүй өгүүлнэ.

Хүснэгт 1: Улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцооны индекс

	Улс	ДТИ ⁴	Түвшин	Бусад индекс		
				1 хүнд ногдох ДНБ (ам.дол), 2023 ⁵	ХХИ, 2022 ⁶	ХЗИ, 2023 ⁷
1	Нидерланд	84.8	А	62,537	0.946	0.83
2	Исланд	83.4		78,811	0.959	0.9
3	Дани	81.6		67,967	0.952	0.9
4	Израил	80.2		52,262	0.949	0.78
5	Сингапур	78.7	В+	84,734	0.949	0.78
6	Австрали	76.7		64,712	0.946	0.8
7	Финланд	75.9		53,756	0.942	0.87
8	Норвег	75.2		87,962	0.966	0.89

² Мерсер байгууллагын албан ёсны цахим хуудас, хандах: <https://www.mercer.com/>, хандсан: 2025.02.10

³ CFA хүрээлэнгийн албан ёсны цахим хуудас, хандах: <https://www.cfainstitute.org/>, хандсан: 2025.02.10

⁴ Mercer CFA Institute Global Pension Index 2024, хандах: <https://rpc.cfainstitute.org/sites/default/files/-/media/documents/article/industry-research/mercer-global-pension-index-2024.pdf> хандсан: 2025.02.10

⁵ Дэлхийн улс орнуудын нэг хүнд ногдох ДНБ (Дэлхийн Банк): хандах: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD.ZG>; хандсан: 2025.02.10

⁶ Хүний хөгжлийн тайлан 2023/2024 UNDP, хандах: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf> хандсан: 2025.02.10

⁷ Хуулийн засаглалын индекс 2023 (WJP), хандах: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global/2023/> хандсан: 2025.02.10

9	Чили	74.9	B	17,093	0.885	0.66
10	Швед	74.3		56,305	0.952	0.85
11	Их Британи	71.6		48,867	0.94	0.78
12	Швейцар	71.5		99,995	0.967	0.83
13	Урагвай	68.9		22,565	0.83	0.72
14	Шинэ Зеланд	68.7		48,528	0.939	0.83
15	Бельги	68.6		53,475	0.942	0.78
16	Мексик	68.5		13,926	0.807	0.42
17	Канад	68.4		53,372	0.935	0.8
18	Ирланд	68.1		103,685	0.95	0.81
19	Франц	68		44,461	0.942	0.73
20	Герман	67.3		52,746	0.95	0.83
21	Хорват	67.2	C+	21,460	0.85	0.61
22	Португал	66.9		27,275	0.847	0.68
23	Арабын Нэгдсэн Эмират	64.8		52,977	0.937	0.64
24	Казахстан	64		13,137	0.828	0.53
25	Хонконг	63.9		50,697	0.956	0.73
26	Испани	63.3		32,677	0.946	0.72
27	Колумби	63		6,980	0.825	0.48
28	Саудын Араб	60.5		28,895	0.819	0.6
29	АНУ	60.4	C	81,695	0.927	0.7
30	Польш	56.8		22,113	0.85	0.64
31	Хятад	56.5		12,614	0.768	0.47
32	Малайз	56.3		11,649	0.705	0.57
33	Бразил	55.8		10,044	0.8	0.49
34	Ботсвана	55.4		7,250	0.693	0.59
35	Итали	55.4		38,373	0.95	0.67
36	Япон	54.9		33,834	0.955	0.79
37	Перу	54.7		7,790	0.81	0.49
38	Вьетнам	54.5		4,347	0.724	0.49
39	Тайвань	53.7		-	0.72	0.53
40	Австри	53.4		56,506	0.916	0.8
41	Өмнөд Солонгос	52.2	D	33,121	0.929	0.74
42	Индонези	50.2		4,941	0.611	0.53
43	Тайланд	50		7,172	0.777	0.49
44	Өмнөд Африк	49.6		6,253	0.817	0.57
45	Турк	48.3		12,986	0.804	0.41
46	Филиппин	45.8		3,726	0.83	0.4
47	Аргентин	45.5		13,731	0.644	0.61

48	Энэтхэг	44		2,485	0.644	0.49
			E			
	Монгол			5,764	0.741	0.53

Эх сурвалж: Mercer CFA Institute, Global Pension Index 2024, Word Bank (2023); Хүний хөгжлийн тайлан 2023/2024 UNDP; Хуулийн засаглалын индекс 2023 (WJP)

ДТИ-2024-т хамрагдсан улс орнуудыг А, В+, В, С+, С, D, E гэсэн 7 түвшинд хуваасан байна. Эдгээрийн утга нь:

Хүснэгт 2: Улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны үнэлгээ

Түвшин	Индексийн утга	Улс	Тайлбар
A	>80	Нидерланд, Исланд, Дани, Израил	Нэгдүгээр зэрэглэлийн хамгийн тогтвортой тэтгэврийн тогтолцоо. Хамгийн сайн үр өгөөж өгдөг, тогтвортой, өндөр түвшний засаглалтай.
B+	75–80	Сингапур, Австрали, Финланд, Норвег	Сайн бүтэцлэгдсэн систем. Хэдийгээр олон давуу талтай боловч цаашид улам сайжруулах боломжтой хэсгүүд байгаа.
B	65–75	Чили, Швед, Их Британи, Швейцар, Уругвай, Шинэ Зеланд, Франц, Герман, Мексик, Канад, Ирланд, Хорват, Португал	Тогтвортой бүтэцтэй систем. Олон сайн онцлогтой боловч "А" түвшинтэй харьцуулахад цаашид сайжруулах шаардлагатай хэсгүүдтэй.
C+	60–65	Арабын Нэгдсэн Эмират, Казахстан, Хонконг, Испани, Колумби, Саудын Араб, АНУ	Сайн шинж чанаруудтай боловч шийдвэрлэх шаардлагатай эрсдэл болон сул талуудтай. Сайжруулалт хийхгүй бол урт хугацааны тогтвортой байдал эргэлзээтэй.
C	50–60	Польш, Хятад, Малайз, Бразил, Ботсвана, Итали, Австри, Япон, Өмнөд Солонгос, Перу, Вьетнам, Тайланд, Тайван	Зарим давуу талуудтай боловч зайлшгүй шийдвэрлэх ёстой алдаа дутагдалтай. Үр ашиг болоод урт хугацааны тогтвортой байдал нь эргэлзээтэй.
D	35–50	Өмнөд Африк, Турк, Филиппин	Зарим зэрэг шинж тэмдгүүд байгаа хэдий ч ноцтой сул тал, дутагдалтай. Зайлшгүй сайжруулалт хийхгүй бол тогтолцооны үр ашиг болон тогтвортой байдал алдагдсан.
E	<35	Байхгүй	Хөгжлийн эхний шатанд байгаа эсхүл огт тэтгэврийн тогтолцоо байхгүй.

Эх сурвалж: Mercer CFA Institute, Global Pension Index 2024

Үнэлгээнд хамрагдсан 48 улсын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцоог улс тус бүрээр нь харуулбал:

Хүснэгт 3: Улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцоо

Улс	Нийгмийн даатгал (тэтгэвэр)-ын тогтолцоо
1	Нидерланд
	Нидерландын тэтгэврийн тогтолцоо нь орлогын түвшнээс хамаарахгүй бүх нийтийн суурь тэтгэвэр болон орлоготой уялдсан ажил олгогчийн тэтгэврийн хөтөлбөрөөс бүрддэг бөгөөд эдгээр нь салбар, салбарын хамтын хэлэлцээрүүдтэй харилцан уялддаг байна.

2	Исланд	Исландын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрддэг. Үүнд: төрийн нийгмийн хамгааллын үндсэн тэтгэвэр болон нэмэлт тэтгэвэр (тус бүр нь орлогын түвшнээс хамааран ялгаатай дүрэм журмаар тооцогддог), ажил олгогч, ажилтан тус бүр шимтгэл төлдөг албан журмын ажил олгогчийн хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд, мөн сайн дурын хувийн тэтгэврийн хуримтлалын сангийн хөтөлбөрүүд.
3	Дани	Дани улсын тэтгэврийн систем нь төрийн болон хувийн тэтгэврийн олон тулгуурт бүтэцтэй бөгөөд дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрддэг. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> Улсын үндсэн тэтгэврийн тогтолцоо (Public basic pension scheme): Засгийн газраас бүх иргэдэд олгодог үндсэн тэтгэвэр. Орлогод суурилсан шалгууртай нэмэлт тэтгэвэр (Means-tested supplementary pension benefit): Бага орлоготой ахмад настнуудад олгох нэмэлт тэтгэмж. Бүрэн санхүүжүүлсэн тодорхой шимтгэлт (DC) тогтолцоо (Fully funded DC scheme) Тэтгэвэрт гарахад насан туршийн тэтгэвэр олгодог хувийн тэтгэврийн хөтөлбөр. Албан журмын ажил олгогчийн тодорхой шимтгэлт (DC) тэтгэврийн тогтолцоо (Mandatory occupational DC schemes): Ажил олгогч ба ажилчин хоёул тодорхой хувь нэмэр оруулдаг ажил эрхлэлтийн суурьтай заавал дагаж мөрдөх тэтгэврийн схем.
4	Израил	Израилын тэтгэврийн систем нь орлогоос хамаарсан нэмэгдэл бүхий бүх нийтийн улсын тэтгэвэр, мөн ажил олгогч, ажилтнаас албан журмаар шимтгэл авдаг хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүдээс тус тус бүрддэг.
5	Сингапур	Сингапурын тэтгэврийн систем нь ажил эрхэлдэг бүх сингапур иргэд, байнгын оршин суугчид хамрагддаг Хуримтлалын төв сан (Central Provident Fund , CPF, ТХС)-д суурилдаг. ТХС-ийн хүрээнд өөрийн шимтгэлийн орлогын зарим хэсгийг орон сууцны, эрүүл мэндийн зардлуудад зориулан хүссэн үедээ авах боломжтой байдаг ба үлдэх хэсгийг тэтгэврийн зориулалтаар хадгалдаг байна. Тэтгэврийн насанд хүрэхэд CPF Life хөтөлбөрөөр дамжуулан насан туршийн орлого хэлбэрээр авдаг.
6	Австрали	Австрали Улсын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрддэг. Үүнд: Тодорхой түвшнээс доош орлоготой хүмүүст олгогддог өндөр насны тэтгэвэр (засгийн газрын ерөнхий орлогоос санхүүждэг), Ажил олгогчоос албан журмаар төлөх шимтгэл болон ажил олгогч, ажилтан, эсхүл хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн сайн дурын нэмэлт хувийн хэвшлийн хөтөлбөрүүд багтана.
7	Финланд	Финланд Улсын тэтгэврийн систем нь орлогод суурилсан шалгуураар тогтоогддог төрийн үндсэн тэтгэвэр болон орлогод суурилсан албан журмын бусад хөтөлбөрүүдээс бүрддэг.
8	Норвег	Норвег Улсын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ: Хамгийн бага түвшнээс эхлэх орлоготой уялдсан нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр, албан журмын аж ахуйн нэгжийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд болон нэмэлт боломж санал болгодог бусад олон төрлийн сайн дурын тэтгэврийн хөтөлбөрүүд.
9	Чили	Чили Улсын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрддэг. Үүнд: Бүх ахмад настныг хамруулдаг төрийн нийгмийн тэтгэвэр; ажилтны шимтгэлд суурилсан, хувийн хэвшлийн санхүүжилттэй тэтгэврийн тогтолцоо, үүнийг цөөн тооны Тэтгэврийн Сангийн Захиргаад (AFPs) удирддаг; сайн дурын тэтгэврийн хуримтлал хийх боломжийг бүрдүүлсэн зохицуулалтын хүрээ зэрэг багтана.
10	Швед	Швед Улсын тэтгэврийн систем нь урсгал санхүүжилтийн зарчимд суурилсан орлоготой уялдсан нэрийн данс бүхий тогтолцоо болон албан журмын шимтгэл бүхий тэтгэврийн тогтолцооноос бүрддэг. Ер нь тус улсын тогтолцоо бүхэлдээ урсгал санхүүжилт рүү шилжиж байгаа. Орлогод суурилсан, хамгийн бага баталгаат тэтгэврийг тогтоодог. Түүнчлэн ажил олгогчийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд өргөн хүрээгээр хэрэгждэг.
11	Их Британи	Их Британийн тэтгэврийн систем нь татвараар санхүүждэг орлогын түвшинд үл хамаарах үндсэн тэтгэвэр, аж ахуйн нэгжийн албан журмын хуримтлалын тэтгэвэр, мөн сайн дурын хувийн хуримтлалын хөтөлбөрөөс бүрддэг.

		<p>Их Британийн тэтгэврийн орлогын систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • орлогод суурилсан тэтгэврийн нэмэлт хөнгөлөлт (pension credit)-өөр өргөжүүлсэн нэг шатлалтай улсын тэтгэврийн тогтолцоо; • ажил олгогчийн болон хувийн тэтгэврийн сайн дурын хуримтлалын схемүүд; <p>Автомат бүртгэл (auto-enrollment)-ийн систем бүх ажил олгогчдод хэрэгжиж байгаа бөгөөд ажил олгогчид ажилчдаа тэтгэврийн хөтөлбөрүүдэд бүртгүүлэх (ажилтан өөрөө цуцлах боломжтой) үүрэгтэй.</p> <p>Хамгийн бага шимтгэлийн хувь хэмжээ одоогоор 8% байна.</p>
12	Швейцар	<p>Швейцар Улсын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрддэг. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • хамгийн бага тэтгэврийн хэмжээг агуулсан, орлоготой уялдсан төрийн тэтгэвэр; • нас ахих тусам шимтгэлийн хувь, хэмжээ нэмэгддэг албан журмын ажил олгогчийн тэтгэврийн тогтолцоо. Эдгээр хөтөлбөрүүдийн дийлэнх нь албан журмын даатгалын шаардлага, стандартаас давсан ашиг тус өгдөг; • сайн дурын тэтгэврийн хөтөлбөрүүд мөн байдаг. Эдгээр нь татварын хөнгөлөлттэйгөөр хуримтлал үүсгэх боломжийг санал болгодог байна.
13	Уругвай	<p>Уругвай Улсын тэтгэврийн систем нь тодорхой орлогын түвшнээс доогуур орлоготой иргэдэд олгодог улсын тэтгэвэр болон албан журмын хувийн тэтгэврийн зохицуулалтаас бүрддэг. Ажил олгогч, ажилтан албан журмын шимтгэлийг нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, хувийн тэтгэврийн санд хоёуланг нь төлдөг.</p>
14	Шинэ Зеланд	<p>Шинэ Зеландын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бүх нийтийг хамруулдаг улсын тэтгэвэр; • KiwiSaver хэмээх шимтгэлд суурилсан (DC) тэтгэврийн хуримтлалын тогтолцоо, • Зарим ажил олгогчийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд. <p>KiwiSaver нь сайн дурын хуримтлалын схем бөгөөд засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлсөн шимтгэлээр санхүүждэг. Шинээр ажилд орсон, KiwiSaver-т бүртгэгдээгүй ажилтныг ажил олгогч нь автоматаар бүртгэдэг. Ажилтан заасан хугацаанд татгалзах хүсэлт гаргаагүй тохиолдолд энэ схемд бүртгэгдэнэ.</p>
15	Бельги	<p>Бельгийн тэтгэврийн систем нь төрийн, ажил олгогчийн болон хувийн тэтгэврийн тогтолцооноос бүрдэнэ. Төрийн тэтгэврийн тогтолцоо нь тодорхой түвшнээс доош орлоготой хүмүүст олгогдох ба орлогоос хамаарсан нийгмийн хамгааллын сүлжээтэй холбогддог. Сайн дурын хувийн тэтгэврийн асуудлыг ихэвчлэн даатгалын компаниуд эрхлэн гүйцэтгэдэг.</p>
16	Мексик	<p>Мексикийн тэтгэврийн систем нь 65 наснаас олгогддог бүх нийтийн тэтгэвэр, хамгийн бага тэтгэврийн хэмжээг багтаасан, албан журмын тэтгэврийн тогтолцоо болон сайн дурын ажил олгогчийн тэтгэврийн схемүүдээс бүрддэг.</p>
17	Канад	<p>Канадын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • бүх нийтийг хамарсан, ижилтгэсэн хэмжээтэй (flat-rate) улсын тэтгэвэр, түүн дээр тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст нэмэлт тэтгэмж олгодог; • үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд насан туршийн орлогыг дахин үнэлэх замаар тооцдог, орлоготой уялдсан улсын тэтгэвэр; • Сайн дурын ажил олгогчийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд, тэдгээр нь ихэвчлэн тодорхой хуримтлалын (DB) схемүүд байдаг боловч тодорхой шимтгэлийн (DC) хөтөлбөрийн жин нөлөө нэмэгдэж байгаа; • Сайн дурын хувь хүний тэтгэврийн хуримтлалын бусад хөтөлбөрүүд.
18	Ирланд	<p>Ирланд Улсын тэтгэврийн систем нь ижилтгэсэн хэмжээтэй (flat-rate) үндсэн нийгмийн даатгалын тэтгэвэр, нийгмийн даатгалын хангалттай хэмжээний шимтгэл төлж чадаагүй хүмүүст тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүсийн нэмэлт тэтгэмж, сайн дурын ажил олгогчийн болон хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд гэсэн 3 бүрэлдэхүүн хэсэгтэй</p>

19	Франц	Францын тэтгэврийн систем нь хамгийн бага тэтгэврийн хэмжээг тогтоосон, орлогоос хамааралтай төрийн тэтгэвэр, хувийн хэвшлийн ажилтнуудад зориулсан тэтгэврийн нэмэлт тогтолцоог (AGIRCARRCO гэж нэрлэдэг) агуулдаг. Мөн сайн дурын ажил олгогчийн хөтөлбөрүүд байдаг.
20	Герман	Германы тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ: <ul style="list-style-type: none"> • Орлоготой уялдсан, урсгал санхүүжилттэй тэтгэврийн (pay-as-you-go) тогтолцоо. Үүнд хувь хүний насан туршид хуримтлуулсан оноог үндэслэн тэтгэвэр тогтоодог; • Бага орлоготой ахмад настнуудад зориулсан, тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүсийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо; • Томоохон ажил олгогчдын өргөн хэрэглэдэг нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрүүд. Эдгээр нэмэлт хөтөлбөрүүд нь ихэвчлэн дараах 2 хэлбэртэй байдаг байна. Үүнд: Дансны бичилтэд суурилсан (book-reserving) арга; Даатгалд суурилсан (insured-pensions) арга.
21	Хорват	Хорватын тэтгэврийн систем 2002 оноос томоохон шинэчлэл хийгдсэн бөгөөд гурван тулгуурт тэтгэврийн системийг бий болгосон. Эхний тулгуур нь цалингийн 15%-ийн заавал төлөх шимтгэл бүхий тодорхойлогдсон тэтгэврийн (DB) систем байдаг. Хоёр дахь тулгуур нь тодорхой шимтгэлийн систем (DC) бөгөөд ажилтнууд цалингийнхаа 5%-ийг нэрийн дансанд төвлөрүүлж, тэтгэврийн орлогоо татан авдаг. Сайн дурын тэтгэврийн сан ч байдаг бөгөөд гишүүд өөрсдөө сонгож оролцох боломжтой.
22	Португал	Португалийн тэтгэврийн систем нь орлоготой уялдсан төрийн тэтгэвэр ба орлогоос хамаарсан нийгмийн хамгааллын тэтгэмжийн сүлжээнээс бүрддэг. Сайн дурын хувийн болон ажил олгогчийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд байдаг ч хамрагдалт бага байна.
23	Арабын Нэгдсэн Эмират	Арабын Нэгдсэн Эмират Улсын (АНЭУ) тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> • Тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан (means-tested) хамгийн бага улсын тэтгэвэр; • Үндэсний хэмжээнд хэрэгждэг, орлоготой уялдсан хөдөлмөр эрхлэлтэд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоо. Эдгээрийг тухайн эмиратуудын тусгай сангууд удирддаг. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> ○ Абу Даби Эмиратын хувьд – Абу Дабигийн Тэтгэврийн Сан (Abu Dhabi Pension Fund) удирддаг; ○ Шаржа Эмиратын хувьд – Шаржагийн Нийгмийн Хамгааллын Сан (Sharjah Social Security Fund) удирддаг; ○ Бусад бүх эмиратуудын хувьд – Ерөнхий Тэтгэвэр, Нийгмийн Хамгааллын Газар (General Pensions and Social Security Authority) хариуцдаг.
24	Казахстан	Казахстаны тэтгэврийн систем нь олон тулгуурт (multi-pillar) бүтэцтэй бөгөөд төрийн болон хувийн тэтгэврийн тогтолцоог агуулдаг. Төрийн тэтгэвэр (Public Pensions) нь үндсэн тэтгэвэр, орлоготой уялдсан нэмэлт тэтгэмж (1998 оноос өмнө ажиллаж байсан хүмүүсийн хувьд)-ээс бүрдэнэ. Эдгээрийг Засгийн газрын ерөнхий орлогоос санхүүжүүлдэг. Хувийн тэтгэвэр (Private Pensions)-ийн тухайд 1998 оноос хувийн нэрийн дансанд 10%-ийн албан журмын шимтгэл төлдөг, бүрэн санхүүжилттэй тодорхой шимтгэлийн шимтгэлийн систем нэвтрүүлж эхэлсэн. 1998 оноос хувийн, бүрэн санхүүжүүлсэн тодорхой шимтгэлийн (DC) тогтолцоо нэвтрүүлсэн. Үүний дагуу ажилтнууд цалингийнхаа 10%-ийг хувь хүний нэрийн дансанд хуримтлуулдаг болсон. 2024 оноос ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийг ажилтны нэрийн дансанд хуримтлуулах бөгөөд тус шимтгэлийн хувь хэмжээ 2024 онд 1.5%, 2028 он гэхэд 5% хүртэл нэмэгдүүлнэ. Түүнчлэн сайн дурын нэмэлт тодорхой шимтгэлт хөтөлбөрүүд (Voluntary DC plans) бас байдаг ажээ.

25	Хонконг	<p>Хонконгийн тэтгэврийн систем нь албан журмын Хуримтлалын Сангууд (Mandatory Provident Funds – MPFs, ХС) дээр суурилдаг. Ажил олгогч, ажилтан болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч тус бүр орлогынхоо 5%-ийг ХС-д заавал хуримтлуулдаг. Шимтгэлийн хувь, хэмжээг хамгийн багаас хамгийн их орлогын түвшний хязгаарын хүрээнд тооцдог. Иргэд 60 нас хүрч эрт тэтгэвэрт гарахаар шийдсэн, эсхүл 65 нас хүрч тэтгэвэрт гарсан ХС-ийн хуримтлалаа дараах гурван сонголтоор авах боломжтой. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нэг удаагийн бүх мөнгөө авах (lump sum) • тогтмол хэмжээгээр тодорхой хугацаанд хуваан авах хэсгээр авах (installments) • ХС-ийн дансандаа хэвээр хадгалж, хөрөнгө оруулалтаа үргэлжлүүлэх
26	Испани	<p>Испанийн тэтгэврийн систем нь орлоготой уялдсан төрийн тэтгэврийн тогтолцоо болон тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан хамгийн бага нийгмийн халамжийн тэтгэмжээс тус тус бүрдэнэ. Тус улсад сайн дурын хувийн болон ажил олгогчийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо байдаг ч хамрах хүрээ нь бага байна. 2022 онд ажил олгогчийн тэтгэврийн хамрах хүрээг дэмжих зорилгоор хууль тогтоомждоо өөрчлөлт оруулсан.</p>
27	Колумби	<p>Колумбийн тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан тэтгэвэр: • Хоёр зэрэгцээ, харилцан үл хамаарах (mutually exclusive) тэтгэврийн тогтолцоо байдаг бөгөөд хувь хүн эдгээрээс аль нэгийг нь сонгох ёстой. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> ○ урсгал санхүүжилттэй тэтгэврийн (Pay-As-You-Go) тодорхойлогдсон тэтгэврийн (DB) тогтолцоо. Үүнийг төрийн байгууллага удирддаг. ○ Хувь хүний тэтгэврийн нэрийн данс (funded individual accounts). Үүнийг тусгай зөвшөөрөлтэй хувийн хэвшлийн санхүүгийн байгууллагууд удирддаг. <p>Хувь хүн өөрийн тэтгэврийн хуримтлалаа нэмэгдүүлэх, эсхүл татварын хөнгөлөлт эдлэх зорилгоор сайн дурын нэмэлт шимтгэл төлөх боломжтой. Ажилтан дээрх хоёр тогтолцооны аль нэгийг сонгох ёстой. Гэвч нэгэнт сонгосны дараа ч тодорхой нөхцөл, хязгаарлалтын хүрээнд нөгөө систем рүү шилжих боломжтой. Энэ 2 тогтолцоонд ажил олгогч, ажилтны төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ яг адилхан, гэхдээ тэтгэврийн үр ашиг (төлбөр) нь өөр өөр байна</p>
28	Саудын Араб	<p>Саудын Арабын тэтгэврийн систем нь орлоготой уялдаатай тэтгэвэр болон тэтгэвэрт гарах нөхцөлийн аль нэгийг хангаагүй хүмүүст зориулсан, орлогоос хамааралтай нэг удаагийн тэтгэмжээс бүрддэг.</p>
29	АНУ	<p>АНУ-ын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрддэг. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нийгмийн хамгааллын тэтгэврийн тогтолцоо (Social Security System): Амьдралын туршид олсон орлого дээр үндэслэн тогтоогддог, өсөн нэмэгдэх тэтгэврийн томьёо хэрэглэдэг. Тэтгэвэр нь өнөөгийн инфляцтай уялдуулан (одоогийн долларын ханшаар) тооцогддог. • тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан нэмэлт тэтгэмж (means-tested top-up benefit) • Сайн дурын хувийн тэтгэврийн схемүүд (voluntary private pensions): Үүнд, ажил олгогчийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд (occupational pensions), хувь хүний сайн дурын хуримтлалын хөтөлбөр (personal pensions)-үүд багтана.
30	Польш	<p>Польшийн тэтгэврийн систем нь төрөөс олгодог тэтгэврийн доод хэмжээ бүхий нэрийн дансанд суурилсан, орлоготой уялдсан тэтгэвэр болон нэмэлт байдлаар хамрагдах боломжтой нээлттэй, хувийн тодорхой шимтгэлийн сангуудаас бүрддэг. Нээлттэй, тодорхой шимтгэлт тэтгэврийн сангуудыг эс тооцвол ерөнхий систем нь урсгал санхүүжилттэй.</p>
31	Хятад	<p>БНХАУ-ын тэтгэврийн тогтолцоо нь гурван тулгуурт (multi-pillar) бүтэцтэй бөгөөд дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ: <u>Нэгдүгээр тулгуур.</u> Албан журмын төрийн тэтгэвэр: Энд хотын ажилтнуудын үндсэн тэтгэврийн тогтолцоо, хөдөө (хот)-ийн оршин суугчдын (ажил эрхлээгүй</p>

		<p>иргэдийн) үндсэн тэтгэврийн тогтолцоо багтана. Төрийн тэтгэвэр нь хоёр хэсэгтэй:</p> <ul style="list-style-type: none"> • урсгал санхүүжилттэй (pay-as-you-go) нийгмийн нэгдмэл данс: Энэ нь нийтээр төлөх шимтгэл болон төрийн санхүүжилт хосолсон тогтолцоо юм. • хувь хүний нэрийн данс (funded individual accounts) – Энэ нь ажилтны төлсөн шимтгэлээс бүрдэнэ. <p><u>Хоёрдугаар тулгуур.</u> Сайн дурын ажил олгогчийн тэтгэврийн тогтолцоо: Үүнд, хувийн компаниудад зориулагдсан ажил олгогчийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоо (Enterprise annuity), Төрийн албан хаагч, олон нийтийн үйлчилгээний ажилтнуудад зориулагдсан нийгмийн салбарын ажилчдын нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоо (Occupational annuity) багтана.</p> <p><u>Гуравдугаар тулгуур.</u> Сайн дурын хувийн тэтгэврийн тогтолцоо: 2022 онд шинээр танилцуулагдсан хувь хүмүүс өөрсдийн тэтгэврийн хуримтлалаа нэмэгдүүлэх боломжтой хувийн тэтгэврийн тогтолцоо.</p>
32	Малайз	<p>Малайзын тэтгэврийн систем нь Ажилтны Хуримтлалын Сан (Employee Provident Fund – EPF, AXS) дээр суурилдаг бөгөөд тус санд хувийн хэвшлийн бүх ажилчдыг болон KWAP тэтгэврийн хөтөлбөрт хамрагдаагүй төрийн албан хаагчдыг хамруулдаг. Ажилтан AXS-ийн зарим хөрөнгийг нь тодорхой нөхцөлд (жишээ нь, боловсролын зардал, орон сууцны зээл, хүнд өвчин) хүссэн үедээ зарцуулах боломжтой харин үлдсэн хөрөнгө нь зөвхөн тэтгэвэрт гарахад ашиглагдахаар хадгалагддаг.</p>
33	Бразил	<p>Бразилын тэтгэврийн систем нь урсгал санхүүжилттэй (pay-as-you-go) нийгмийн хамгааллын тогтолцоо болон сайн дурын ажил олгогч, хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүдээс бүрддэг. Сайн дурын эдгээр хөтөлбөр, төлөвлөгөөг даатгалын компаниуд, тэтгэврийн сангууд (trust)-үүд хэрэгжүүлдэг байна.</p>
34	Ботсвана	<p>Ботсванагийн тэтгэврийн систем нь төрийн болон хувийн тэтгэврийн тогтолцооноос бүрдэнэ. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Төрийн тэтгэвэр (Public Pension): Ахмад настны улсын тэтгэвэр (Public Old Age Pension – POAP) нь Засгийн газраас бүрэн санхүүждэг бөгөөд орлого (means-tested)-оос хамаарахгүйгээр Ботсванад оршин амьдарч буй 65-аас дээш насны бүх иргэдэд олгодог. Амьжиргааны өртгийн өсөлттэй уялдуулан тэтгэврийн хэмжээг тогтмол нэмэгдүүлдэг байна. 2. Хувийн тэтгэвэр (Private Pensions): Төрийн албан хаагчдын хувьд албан журмын тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагддаг. Харин хувийн хэвшлийн ажилчдын тухайд сайн дурын тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах боломжтой. Хувийн тэтгэврийн схем нь тодорхойлогдсон тэтгэврийн (DB) болон тодорхой шимтгэлийн (DC) системийн аль алийг нь агуулдаг.
35	Итали	<p>Италийн тэтгэврийн систем нь ажилчдад зориулсан тодорхой шимтгэлийн схем болон тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан хамгийн бага нийгмийн тусламжийн тэтгэмжээс бүрдэнэ. Сайн дурын ажил олгогчийн нэмэлт хөтөлбөрүүд бас байдаг.</p>
36	Япон	<p>Японы тэтгэврийн тогтолцоо нь гурван үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тогтмол хэмжээтэй үндсэн тэтгэвэр (Flat-rate basic pension): Бүх иргэдэд ижил хэмжээгээр олгогддог улсын тэтгэвэр. • орлоготой уялдсан улсын тэтгэвэр (Earnings-related public pension) – Хувь хүний орлогоос хамаарч тогтоогддог нэмэлт улсын тэтгэвэр. • сайн дурын, хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд (Voluntary private pension plans): Хувь хүн өөрийн хуримтлалыг нэмэгдүүлэх зорилгоор нэмэлтээр сонгон оролцож болох хувийн тэтгэврийн схемүүд.
37	Перу	<p>Перу улсын тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан тэтгэвэр – Ядуу, орлого багатай хүмүүст олгогддог. • Хоёр зэрэгцээ, харилцан үл нийцэх (mutually exclusive) тэтгэврийн тогтолцоо: Иргэд дараах хоёр сонголтын аль нэгийг хийдэг: <ul style="list-style-type: none"> ○ урсгал санхүүжилттэй (Pay-As-You-Go), төрийн, тодорхойлогдсон тэтгэврийн (DB) тогтолцоонд бүртгүүлэх;

		<ul style="list-style-type: none"> Хувийн хэвшлийн, бүрэн санхүүжилттэй, тодорхой шимтгэлийн (DC) тогтолцоонд бүртгүүлэх. <p>Тодорхойлогдсон тэтгэврийн (DB) тогтолцоонд хамрагдсан иргэд тодорхой шимтгэлийн (DC) тогтолцоо руу зохих нөхцөлтэйгөөр шилжих боломжтой. Нэг шилжсэн тохиолдолд буцаж шилжих боломжгүй. Тус улсад ажил олгогч ямар ч шимтгэл төлдөггүй, бүх шимтгэлийг ажилтан дангаар төлдөг.</p>
38	Вьетнам	Вьетнамын тэтгэврийн систем нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд бүрэн суурилж, төрөөс санхүүждэг. Саяхнаас сайн дурын ажил олгогчийн болон хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд гарч эхэлж байгаа боловч хамрах хүрээ маш багатай.
39	Тайвань	<p>Тайванийн тэтгэврийн систем нь дараах хоёр үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрддэг. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> Орлоготой уялдсан улсын тэтгэвэр (Earnings-related public pension): Төрөөс хэрэгжүүлдэг, орлогоос хамааран тогтоогддог тэтгэврийн тогтолцоо. Үндэсний хөдөлмөрийн тэтгэврийн тогтолцоо (National labor pension scheme): Ажил олгогч ажилчдын сар бүрийн цалингийн 6 буюу түүнээс дээш хувийг хувь хүний тэтгэврийн нэрийн дансанд оруулдаг. <p>Нэрийн дансны эзэмшигч нь ажилтан өөрөө байх ба дансыг Хөдөлмөрийн Даатгалын Товчоо (Bureau of Labor Insurance) хянаж удирддаг. Эзэмшигч 60 нас хүрсэн үед үндсэн хуримтлал болон хөрөнгө оруулалтын орлогоо авах хүсэлтээ Хөдөлмөрийн Даатгалын Товчоонд шууд гаргаж болдог.</p>
40	Австри	<p>Австралийн тэтгэврийн систем нь дараах гурван үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> тодорхой хэмжээнээс доош орлоготой хүмүүст зориулсан насны тэтгэвэр (Means-tested age pension): Засгийн газрын санхүүжүүлдэг. ажил олгогчийн албан журмын шимтгэл (Mandatory employer contribution): Ажил олгогч нь хувийн тэтгэврийн сан (private-sector superannuation fund)-д тодорхой хувь, хэмжээний шимтгэл заавал төлнө. Энэ нь тэтгэврийн хуримтлалын сан (superannuation fund)-д төвлөрдөг. сайн дурын нэмэлт шимтгэл (Voluntary contributions): Ажил олгогч, ажилтан, эсвэл хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид өөрсдөө нэмэлт хуримтлал үүсгэх боломжтой. Эдгээр сайн дурын хуримтлалууд нь хувийн хэвшлийн тэтгэврийн сангуудад хадгалагддаг байна.
41	Өмнөд Солонгос	<p>БНСУ-ын тэтгэврийн тогтолцоо нь дараах хоёр үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Орлоготой уялдсан улсын тэтгэврийн тогтолцоо (Public earnings-related pension scheme): Хувь хүний хуримтлалын орлого болон даатгалд хамрагдсан нийт иргэдийн дундаж орлогыг үндэслэн тооцдог. Улсын тэтгэвэр нь хөдөлмөрийн орлого, ажилласан хугацаанаас хамаарч тогтоогддог. Албан журмын хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд (Statutory private pension plans): Хувийн тэтгэврийн тогтолцоо нь хувь хүний болон ажил олгогчийн нэмэлт тэтгэврийн хуримтлалын хөтөлбөрийг агуулдаг. Сайн дурын хуримтлалын схемүүд нь ажилчдын тэтгэврийн орлогыг нэмэгдүүлэх зорилготой.
42	Индонез	<p>Индонезийн тэтгэврийн систем нь төрийн болон хувийн хэвшлийн ажилтнуудад зориулсан олон тулгуурт бүтэцтэй. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> Төрийн албан хаагчдын орлоготой уялдсан тэтгэвэр (Earnings-based civil-service pensions). Хувийн хэвшлийн ажилтнуудад зориулсан урьдчилан тодорхойлогдсон тэтгэврийн болон тодорхой шимтгэлийн (DB/DC) хөтөлбөрүүд байдаг. Засгийн газрын Нийгмийн хамгааллын хөтөлбөр (Government Social Security Program): Энэ нь ажил олгогч болон ажилчдын тогтмол шимтгэлээр санхүүждэг албан журмын хөтөлбөр юм.

		Үндэсний хууль ёсны тэтгэвэр(National statutory pension) нь ажлаас халагдсаны нөхөн олговор (Severance pay) болон урт хугацааны ажлын нөхөн төлбөр (Long-service pay) хэлбэртэй.
43	Тайланд	Тайландын тэтгэврийн тогтолцоо нь төрөөс олгодог өндөр насны тэтгэвэр, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, ажил олгогчийн сайн дурын тэтгэврийн хөтөлбөрүүд болон хувь хүний нэмэлт хуримтлалын боломж бүхий олон тулгуурт бүтэцтэй.
44	Өмнөд Африк	Өмнөд Африкийн тэтгэврийн тогтолцоо нь орлогын түвшинд суурилсан улсын тэтгэвэр, татварын хөнгөлөлттэй сайн дурын аж ахуйн нэгжийн тэтгэврийн схемүүдээс бүрдэх бөгөөд 2024 оноос "хоёр сангийн тогтолцоо" (two-pot system) нэвтрүүлж, шимтгэлийн гуравны нэгийг хуримтлалд хуваарилж, гуравны хоёрыг тэтгэвэрт гарах хүртлээ хадгалах шинэ систем хэрэгжүүлсэн.
45	Турк	<p>Туркийн тэтгэврийн систем нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Орлогод суурилсан төрийн тэтгэвэр (Income-tested public pension): Иргэдийн орлогоос хамаарч олгогддог улсын тэтгэвэр. Орлоготой уялдсан төрийн тэтгэврийн тогтолцоо (Earnings-related public scheme): Хөдөлмөр эрхлэлтийн орлогоос хамааран тэтгэвэр тооцогддог систем. Сайн дурын хувийн тэтгэврийн тогтолцоо (Voluntary private pension systems): Хүмүүс тэтгэврийн нэмэлт орлогоо бүрдүүлэх зорилгоор энэ системд сайн дураар нэгдэж болно. Гэвч хамрах хүрээ маш багатай. Автомат бүртгэлийн тогтолцоо (Auto-enrollment plans): Ажилтан заавал бүртгүүлж, шимтгэл төлөх үүрэгтэй тэтгэврийн систем. Гэсэн хэдий ч ажилтан хүсвэл хэзээ ч гарах эрхтэй байдаг.
46	Филиппин	Филиппиний тэтгэврийн тогтолцоо нь төрөөс олгогдох бага хэмжээний үндсэн тэтгэвэр болон орлоготой уялдсан нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр гэсэн хоёр бүрэлдэхүүн хэсэгтэй. Насан туршийн тэтгэвэр авахын тулд тодорхой хугацаанд (10 эсвэл 15 жил) шимтгэл төлөх шаардлагатай бөгөөд хэрэв энэхүү шаардлагыг хангаагүй тохиолдолд хувь тэнцүүлсэн (буурсан) хэмжээний тэтгэвэр олгох зохицуулалттай.
47	Аргентин	<p>Аргентины тэтгэврийн систем нь дараах хоёр үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Урсгал санхүүжилтийн (Pay-as-you-go) зарчимд суурилсан нийгмийн хамгааллын тогтолцоо: Үндсэн тэтгэвэр (Basic pension) болон орлоготой уялдсан нэмэлт тэтгэмж (Earnings-related benefit)-ээс бүрддэг. Сайн дурын ажил олгогчийн болон хувь хүний тэтгэврийн хөтөлбөрүүд (Voluntary occupational corporate and individual pension plans). Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> Ажил олгогчийн санхүүжилттэй тэтгэврийн схемүүд; Даатгалын компаниудаар хэрэгжүүлж буй хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүд; Тэтгэврийн сангууд (pension trusts) гэх мэт хуримтлалын сангуудаар дамжуулан хэрэгжих хувилбарууд.
48	Энэтхэг	<p>Энэтхэгийн тэтгэврийн тогтолцоо нь төрийн болон хувийн хэвшлийн олон тулгуурт системээс бүрдэнэ. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> Орлоготой уялдсан ажилчдын тэтгэврийн схем (Earnings-related employee pension scheme): Ажилчдын хөдөлмөрийн орлогоос хамааран тогтоогддог тэтгэврийн систем. Тодорхой хувь нэмрийн (DC) ажилчдын хуримтлалын сан (Employee Provident Fund - EPFO): Ажилтан, ажил олгогч хоёул хувь нэмэр оруулж, хуримтлал үүсгэдэг заавал дагаж мөрдөх тогтолцоо. EPFO нь ажилчдад тэтгэвэрт гарахад хуримтлуулсан хөрөнгөө ашиглах боломжийг олгодог. Ажил олгогчийн удирддаг нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөр (Supplementary employer-managed pension schemes): Ихэвчлэн тодорхой хувь нэмрийн (DC) тогтолцоонд суурилсан бөгөөд ажил олгогчоос санхүүжүүлдэг. Төрөөс хэрэгжүүлж буй тэтгэврийн хөтөлбөрүүд: Нийт иргэдэд зориулсан нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжиж байгаа бөгөөд ялангуяа албан бус секторт ажиллагсад чиглэсэн.

Эх сурвалж: Mercer CFA Institute, Global Pension Index 2024

1.Тэтгэврийн тогтолцооны үндсэн загвар

Улс орнуудын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцоог ерөнхийд нь уламжлалт байдлаар Бисмарк загвартай (Bismarck Model), Бевериж загвартай (Beveridge Model), эсхүл тэдгээрийн Хосолмол загвартай (Hybrid Model) гэж ангилж үздэг. Бисмарк загвар нь ажил эрхлэлтийн орлоготой уялдсан, шимтгэлд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоо байдаг бол Бевериж загвар нь бүх нийтийг хамруулсан, татварын орлогоос санхүүждэг төрийн тэтгэврийн тогтолцоо байдаг. (Cremer, 2003) Дээр дурдсан 48 улсыг энэхүү уламжлалт загвараар ангилж үзвэл:

- Бисмарк загвартай: Герман, Франц, Япон, Өмнөд Солонгос, Итали, Испани гэх мэт;
- Бевериж загвартай: Шинэ Зеланд, Их Британи, Ботсвана, Ирланд гэх мэт;
- Хосолмол загвартай: Нидерланд, Швейцар, Дани, Австрали гэх мэт.

2.Хуваарилалтын ба хуримтлалын тогтолцоо

Урьдчилан тодорхойлогдсон тэтгэвэр (occupational defined benefit plans, DB)-т ба тодорхой шимтгэл (defined contribution pension plans, DC)-т тогтолцоо.

Урьдчилан тодорхойлогдсон тэтгэвэрт тогтолцоо (DB) нь ажилтны цалин хөлс, ажилласан жил дээр үндэслэн тэтгэврийн хэмжээг урьдчилан тогтоодог систем юм. Ажил олгогч болон ажилтан хоёул тэтгэврийн санд шимтгэл төлдөг бөгөөд тэтгэврийн хэмжээ урьдчилан тодорхойлогдсон байна. Ажил олгогч буюу, эсхүл тэтгэврийн сан нь эрсдэлийг илүү үүрдэг, өөрөөр хэлбэл зах зээлийн өөрчлөлтөөс үл хамааран ажилтны тэтгэврийг тогтоосон хэмжээгээр олгох болдог байна. (Kagan, What Is a Defined-Benefit Plan? Examples and How Payments Work, 2024). Энэ тогтолцоог Герман, Франц, Австри, Итали, Испани, Португал, Япон, Өмнөд Солонгос, Турк, Аргентин, Монгол зэрэг улсууд хэрэгжүүлдэг.

Тодорхой шимтгэлт тэтгэврийн тогтолцоо (DC) нь ажил олгогч, ажилтан хоёул тэтгэврийн санд тодорхой хувь, хэмжээний шимтгэл хуримтлуулж, ажилтны нэрийн дансанд хуримтлагдсан хөрөнгийн хэмжээ нь тэтгэврийн хэмжээг тодорхойлоход нөлөөлдөг систем юм. Энэ тогтолцоонд ажилтан өөрөө эрсдэлийг илүү үүрдэг буюу өөрөөр хэлбэл зах зээлийн нөхцөл байдлаас хамааран хуримтлалын хэмжээ өсөх, буурах магадлалтай. Түүнчлэн ажилтан өөрийн хуримтлалаа хаана, хэрхэн хөрөнгө оруулах зэргээ хөрөнгөө зохих хэмжээгээр удирдах боломжтой байдаг байна. Энэ тогтолцоог Сингапур, Чили, Малайз, Хонконг, Казахстан, Австрали, Мексик, Польш, Индонез, Эстони зэрэг улсууд хэрэгжүүлдэг.

Дээрх 2 тогтолцоог хослуулсан буюу Хосолмол тогтолцоо улс орнууд нэлээд байдаг. Тэдгээрийн онцлог нь төрийн болон хувийн тогтолцоог хослуулан уялдуулсан байдлаар буюу урьдчилан тодорхойлогдсон тэтгэвэрт тогтолцоо (DB) нь төрийн мэдлийн, тодорхой шимтгэлт тэтгэврийн тогтолцоо (DC) нь хувийн салбарт ажилладаг байна. Иймэрхүү хосолмол тогтолцоотой улс орнууд нь: Швейцар, Нидерланд, Дани, Швед, Исланд, Их Британи, Ирланд, Канад, АНУ, Бразил, Колумби зэрэг болно. (Melody Bell, 2024)

3. Урсгал санхүүжилтийн зарчим (pay-as-you-go)

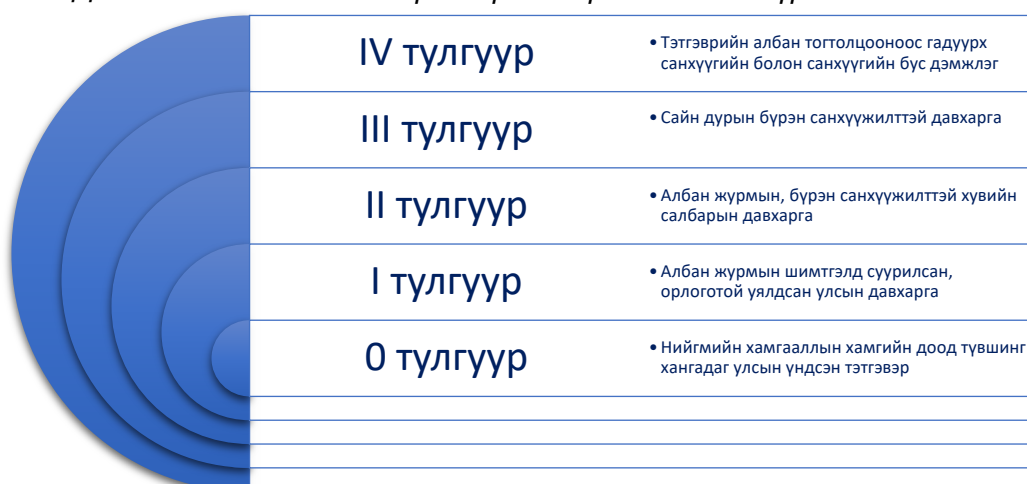
Одоо олгогдож буй тэтгэврийн төлбөрийг өнөө үеийн ажиллагсдын шимтгэлийн орлогоор санхүүжүүлдэг системийг урсгал санхүүжилтийн систем буюу "Pay-As-You-Go" (PAYG) гэдэг бөгөөд олон улсад өргөн хэрэглэдэг байна. (Kagan, Pay-As-You-Go Pension Plan, 2024)

Герман, Франц, Аргентин, Бразил, Польш, Швед, Колумби зэрэг улс орнууд урсгал санхүүжилтийн системтэй байна.

4. Олон тулгуурт тогтолцоо (Multi-Pillar)

2008 онд Дэлхийн банкнаас "Тэтгэврийн талаарх үзэл баримтлалын хүрээ"⁸ бодлогын баримт бичгийг боловсруулсан. Тус баримт бичигт Олон тулгуурт тогтолцооны загварыг тодорхойлсон байна. (Bank, 2008)

Зураг 1: Дэлхийн Банкны тэтгэврийн үзэл баримтлалын хүрээ



Эх сурвалж: The World Bank. The World Bank Pension Conceptual Framework, 2008.

Хүснэгт 4: Олон тулгуурт загвар

Загвар	Улс орнууд
0 тулгуурт	Шинэ Зеланд, Ботсвана, Ирланд, Их Британи, Австрали
I тулгуурт	Герман, Франц, Итали, Испани, Өмнөд Солонгос, Аргентин, Турк, Австри, Португал
II тулгуурт	Чили, Малайз, Сингапур, Хонконг, Казахстан, Эстони, Мексик, Индонез, Польш, Австрали
III тулгуурт	АНУ, Канад, Швейцар, Нидерланд, Их Британи, Швед, Исланд, Дани, Ирланд, Франц
IV тулгуурт	Япон, Сингапур, Малайз, Шинэ Зеланд, Ботсвана, Дани, Швейцар

Түүнчлэн ЭЗХАХБ-аас боловсруулсан 3 давхаргат тогтолцооны загвар⁹ ч байдаг. (OECD, Pension at a Glance: OECD and G20 Indicators, 2017)

⁸ Дэлхийн банкны "Тэтгэврийн талаарх үзэл баримтлалын хүрээ" (2008), хандах: <https://documents1.worldbank.org/curated/zh/389011468314712045/pdf/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf> хандсан: 2025.02.10

⁹ Pensions at a Glance 2017, OECD. Хандах: https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en.html хандсан: 2025.02.19

5. Санхүүжилтийн эх үүсвэр

Тэтгэврийн тогтолцоог санхүүжилтийн эх үүсвэрээр нь дараах байдлаар ангилж болно. Үүнд:

- Төрөөс буюу татварын орлогоос санхүүжүүлдэг тогтолцоо: Шинэ Зеланд, Ботсвана, Их Британи, Ирланд зэрэг улсын бүх нийтийг хамарсан тэтгэврийн суурь тогтолцоо (0 тулгуур) нь төрөөс бүрэн санхүүждэг байна.
- Татвар, шимтгэл хосолсон санхүүжилттэй тогтолцоо: Дани, Швейцар, Австрали, Нидерланд зэрэг улсууд иймэрхүү хосолсон санхүүжилттэй байдаг. Жишээлбэл, Дани Улсад улсын тэтгэвэр авахаас гадна орлоготой уялдсан тэтгэмж болон хувийн тэтгэврийн сангаас нэмэлт тэтгэвэр авдаг.
- Шимтгэлээр бүрэн санхүүждэг тогтолцоо: Чили, Казахстан, Малайз, Хонконг зэрэг улсын тэтгэврийн тогтолцоо ажилтан болон ажил олгогчийн шимтгэлээр бүрэн санхүүждэг.

6. Тэтгэвэр олголт ба тэтгэврийн хуримтлалын уян хатан байдал

Улс орнуудын тэтгэврийн тогтолцоог тэтгэвэр олголт ба тэтгэврийн сангийн зарцуулалтын байдлаар нь дараах байдлаар ангилан үздэг. Үүнд:

- Насан туршийн тогтмол орлого болдог (аннуитет буюу тэтгэврийн тогтмол орлого): дийлэнх улс орнууд насан туршийн тогтмол орлого олгох тогтолцоотой. Жишээлбэл: Австрали, Сингапур, Швейцар гэх мэт.
- Нэг удаагийн орлого болгон авах боломжтой: дараах улс орнууд нэг удаагийн орлого хэлбэрээр авахыг зөвшөөрдөг. Үүнд:
 - Чили Улсад, Тэтгэврийн хуримтлалын менежмент нь ажилтан нэг удаагийн төлбөр хэлбэрээр авах боломжтой.
 - Хонконгийн ХС (MPF) тогтолцоонд нь тэтгэвэрт гарахад хуримтлалаа нэг удаа авах боломжтой.
 - Малайз Улсын АХС (EPF) тогтолцоо нь тодорхой нөхцөлд хуримтлалаа татан авах боломжтой.
- Хуримтлалаасаа эрүүл мэнд, боловсрол зэрэгтээ зориулан санхүүжилт татах боломжтой: Дараах улс орнууд тэтгэврийн хуримтлалын тодорхой хэсгийг тусгай зориулалтаар ашиглахыг зөвшөөрдөг байна. Үүнд:
 - Сингапур Улсын ХТС (CPF) хуримтлалын тодорхой хэсгийг орон сууц, эрүүл мэндийн зардалд зарцуулах боломжтой.
 - Малайз Улсын АХС (EPF) хуримтлалын тодорхой хэсгийг боловсрол, орон сууцны зээлд ашиглах боломжтой.
 - Хонконгийн ХС (MPF)-ийн тодорхой хэсгийг зохих зориулалтаар ашиглах боломжтой байдаг.

ХОЁР. АЖИЛТАН БА АЖИЛ ОЛГОГЧООС ТӨЛЖ БУЙ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ХУВЬ, ХЭМЖЭЭ

Нийгмийн даатгалын шимтгэл нь улс орнуудын нийгмийн хамгааллын системийг санхүүжүүлэх үндсэн эх үүсвэрийн нэг бөгөөд ажилтан, ажил олгогч, зарим тохиолдолд төрийн санхүүжилттэй хосолсон байдлаар хэрэгждэг.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ нь улс орон бүрийнх өөр байдаг бөгөөд үүнд ажилтан, ажил олгогчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн шимтгэл багтаж байна.

Судалгаанд Мерсерийн Дэлхийн Тэтгэврийн Индексийн (Mercer Global Pension Index) хүрээнд багтсан 48 улсыг хамруулсан бөгөөд тэдгээр орнуудад нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төрлүүд нь нийтлэг дараах хэлбэртэй байна. Тухайлбал:

- Тэтгэврийн даатгал – Ахмад настнуудын тэтгэвэр авах эх үүсвэр;
- Эрүүл мэндийн даатгал – Эмнэлгийн үйлчилгээ, эрүүл мэндийн хамгаалал;
- Ажилгүйдлийн даатгал – Ажилгүй болсон иргэдэд санхүүгийн дэмжлэг;
- Гэнэтийн ослын даатгал – Ажил дээрх осол, хөдөлмөрийн чадвар алдалттай холбоотой хамгаалалт;
- Асрамж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэмж – Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэдэд тусламж үзүүлэх зэрэг болно.

Эдгээр нийтлэг төрлүүдээс гадна тухайн улс орны онцлогоос хамаарч харилцан адилгүй өөр өөр төрлийн нийгмийн даатгалууд байдаг байна. Тухайлбал, Герман Улсад асрамжийн даатгал, Франц Улс гэр бүлийн тэтгэмжийн даатгал гэх мэт.

Судалгаанд хамрагдсан улс орнуудын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг авч үзвэл, нийт хувь хэмжээ болон ажилтан, ажил олгогчийн хуваарилалт нь улс орон бүрт ялгаатай боловч ерөнхийдөө өндөр шимтгэлтэй, дунд зэргийн болон бага шимтгэлтэй орнууд байна. Мөн нийгмийн даатгалын тогтолцоогүй орнууд цөөнгүй байх бөгөөд тэдгээр орнууд нь зарим төрлийн даатгалын шимтгэлийг төлдөггүй, тэтгэмжийг татварын системээр санхүүжүүлдэг тогтолцоотой байна. (OECD, Social Security Contributions, 2025) Тухайлбал,

Өндөр шимтгэлтэй орнууд нь ихэвчлэн нийгмийн хамгааллын хүчирхэг системтэй, өндөр хөгжилтэй улс орнууд байх ба дунджаар 30-50%-ийн шимтгэлийг ажил олгогч (20-35%), ажилтан (10-20%) тодорхой хувиар хуваан төлдөг байна. Жишээ нь:

Хүснэгт 5: Өндөр шимтгэлтэй орнууд

Улс	Ажилтан	Ажил олгогч	Нийт (%)	Үүнээс:
Франц	22%	30%	52%	- Тэтгэврийн даатгал-22.35% - Ажилгүйдлийн даатгал -6.45% - ЭМД -13.5% - Гэнэтийн ослын даатгал-0.9-7.0%
Герман	20.175%	20.175%	40%	- Тэтгэврийн даатгал-18.6% - Ажилгүйдлийн даатгал -2.6% - ЭМД -14.6% - Гэнэтийн ослын даатгал-0%
Испани	6.35%	29.9%	37%	- Тэтгэврийн даатгал-27.3% - Ажилгүйдлийн даатгал -7.5% - ЭМД-0% - Гэнэтийн ослын даатгал-1.5%

Итали	9.49%	25.11%	34.6%	- Тэтгэврийн даатгал-33% - Ажилгүйдлийн даатгал -1.91% - ЭМД-0% - Гэнэтийн ослын даатгал-0.40%
--------------	-------	--------	-------	---

Дундаж шимтгэлтэй орнуудад ихэвчлэн хөгжиж буй болон дундаж хөгжилтэй орнууд хамаарах ба дунджаар 15-30%-ийн шимтгэлийг ажилтан, ажил олгогч ойролцоо хувиар эсвэл тэнцүү хуваан төлдөг байна. Дундаж шимтгэлтэй орнууд нь тэтгэврийн болон эрүүл мэндийн даатгалын голлох байр суурьтай байна.

Хүснэгт 6: Дундаж шимтгэлтэй орнууд

Улс	Ажилтан	Ажил олгогч	Нийт (%)	Үүнээс
Польш	13.71%	20.48%	34.19%	- Тэтгэврийн даатгал-19.52% - Ажилгүйдлийн даатгал-4.9% - ЭМД-9.0% - Гэнэтийн ослын даатгал-0.67%
Өмнөд Солонгос	9%	9%	18%	- Тэтгэврийн даатгал-9% - Ажилгүйдлийн даатгал-1.3% - ЭМД-6.67% - Гэнэтийн ослын даатгал-0.7%
Чили	11%	9.95%	20.95%	- Тэтгэврийн даатгал-10% - Ажилгүйдлийн даатгал-3% - ЭМД-7% - Гэнэтийн ослын даатгал-0.95-3.4%
Мексик	5.5%	10%	16.73%	- Тэтгэврийн даатгал-4% - Ажилгүйдлийн даатгал-3% - ЭМД-9.23% - Гэнэтийн ослын даатгал-0.5%

Бага шимтгэлтэй орнуудын шимтгэлийн хувь хэмжээ 10-20%-ийн хооронд хэлбэлзэх бөгөөд эдгээр орнууд нь ихэвчлэн татварын орлогоор санхүүждэг нийгмийн хамгааллын системтэй байдаг. Эрүүл мэндийн систем нь татвараар санхүүждэг тул шимтгэл бага, эсвэл шимтгэл төлдөггүй, ажил олгогч харьцангуй бага төлдөг буюу ажилтантай ойролцоо төлдөг байна.

Хүснэгт 7: Бага шимтгэлтэй орнууд

Улс	Ажилтан	Ажил олгогч	Нийт (%)	Үүнээс
Ирланд	4%	10.75%	14.5%	- Тэтгэврийн даатгал-14.5%
Исланд	4%	6.35%	10.35%	- Тэтгэврийн даатгал-%
Норвег	8.2%	14.1%	22.3%	- Тэтгэврийн даатгал-22.3%

0 тулгуурт эсхүл сонголтот (0-10%) тогтолцоотой улс орнууд нь ихэвчлэн татвар (төсөв)-аас санхүүждэг, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо сайн хөгжсөн, ялангуяа суурь тэтгэвэр, эрүүл мэндийн болон ажилгүйдлийн даатгалыг төр хариуцдаг онцлогтой байна. Тэдгээр улсуудад татварын хувь хэмжээ харьцангуй өндөр байдаг бөгөөд харин сайн дурын, нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрүүд нь маш бага шимтгэлтэй байдаг. Тухайлбал, Шинэ Зеланд улсад нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг төсвөөс бүрэн санхүүжүүлдэг. Хонгконг, Сингапурт хувийн хуримтлалын тогтолцоотой учир тэтгэвэр, эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл нь бага байдаг байна.

Хүснэгт 8: Маш бага эсхүл шимтгэлгүй орнууд

Улс	Ажилтан	Ажил олгогч	Нийт (%)	Үүнээс:
Шинэ Зеланд	4.45%	4.45%	8.9%	- Тэтгэврийн даатгал-6% - Гэнэтийн ослын даатгал-2.9%)
Хонгконг	5%	5%	10%	- Тэтгэврийн даатгал-10%

Сингапур	7%	7%	14%	- Тэтгэврийн даатгал-14%
----------	----	----	-----	--------------------------

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ улс орнуудын эдийн засгийн бодлого, нийгмийн хамгааллын түвшнээс ихээхэн хамаардаг. Шимтгэлийн хувь хэмжээ өндөр орнуудад нийгмийн хамгаалал өргөн хүрээг хамардаг бол бага шимтгэлтэй орнуудад төрийн санхүүжилт эсвэл хувийн даатгал давамгайлах нь нийтлэг байна.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн онцлог зохицуулалтуудыг авч үзвэл, Австрали болон АНЭУ-д ажил олгогч болон ажилтан ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй. Үүний оронд, орлогын татвар (Income Tax)-аас санхүүжүүлж, ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгодог. Мөн Уругвай улсад ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг зөвхөн ажилтан төлдөг бөгөөд энэ нь хамгийн бага буюу үндсэн цалингийн 0.6 хувьтай тэнцэх хэмжээтэй байна.

Харин АНЭУ-д эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн төлбөрийг ажил олгогч хариуцдаг бөгөөд ажилтнаас шимтгэл суутгадаггүй. Шимтгэлийн хэмжээ нь эрүүл мэндийн даатгалын зардал, ажил олгогчийн сонголт, ажилтны нөхцөл байдал, эмирийн зохицуулалтаас хамааран харилцан адилгүй байдаг.¹⁰

Ирланд, Исланд зэрэг улсуудад Pay Related Social Insurance (PRSI) даатгалын хөтөлбөр хэрэгждэг бөгөөд энэ нь ажилтан болон ажил олгогчоос төлдөг даатгалын шимтгэл нь Нийгмийн даатгалын санд хуримтлагдаж, тэтгэвэр, ажилгүйдлийн тэтгэмж, эрүүл мэндийн үйлчилгээ зэрэг олон төрлийн нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд зарцуулагддаг. PRSI-ийн шимтгэлийн хувь хэмжээ нь ажилтны орлого, ажил мэргэжлийн ангилал зэргээс хамааран өөр өөр байдаг бөгөөд дунджаар 441 паундаас бага орлоготой бол ажилтан шимтгэл төлөхгүй, зөвхөн ажил олгогч 8.9 хувийн шимтгэл төлнө. 441-ээс дээш паундын орлоготой бол ажилтан 4.1 хувь, ажил олгогч 11.15 хувийн шимтгэл төлдөг байна.¹¹

Монгол Улсын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн нийт хувь хэмжээ 24.5% байгаа нь дундаж шимтгэлтэй орны тоонд орж байна.

Судалгаанд хамруулсан улс орнуудын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн хуваарилалтыг авч үзвэл, нийт 49 орны 50% нь буюу 25 улсад ажил олгогч нь илүү өндөр шимтгэл төлдөг бол 32% буюу 16 оронд ажилтан, ажил олгогч нар тэнцүү хуваан төлдөг байна. Харин 16% буюу 8 оронд ажилтан нь ажил олгогчоос илүү өндөр шимтгэл төлдөг, үүнээс Чили улсад зөвхөн ажилтан тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг төлдөг нь онцлогтой байна.

Хүснэгт 9: Ажилтан ба ажил олгогчийн шимтгэлийн харьцаа

Шимтгэлийн хуваарилалт		Тоо	Улс орнуудын нэр
1	Ажил олгогч өндөр шимтгэл төлдөг	25 улс (50%)	Австрали, Австри, АНЭУ, Бельги, Бразил, Вьетнам, Индонез, Ирланд, Исланд, Испани, Итали, Их Британи, Колумб, Малайз, Норвеги, Португал, Тайвань, Турк, Унгар, Филиппин, Финланд, Франц, Хятад, Швед, Эстони
2	Тэнцүү хуваан төлдөг	16 улс (32%)	АНУ, Герман, Израил, Канад, Монгол , Мексик, Өмнөд Африк, Өмнөд Солонгос, Польш, Саудын араб, Тайланд, Хонконг, Швейцар, Шинэ Зеланд, Энэтхэг, Япон.

¹⁰ <https://taxsummaries.pwc.com/united-arab-emirates/individual/other-taxes> Хандсан: 2025.02.13

¹¹ <https://rue.ee/blog/social-security-tax-rates-in-europe-2024/> Хандсан: 2025.02.13

3	Ажилтан өндөр шимтгэл төлдөг	8 (16%)	Аргентин, Казахстан, Нидерланд, Перу, Сингапур, Хорват, Чили, Уругвай
---	------------------------------	------------	---

Гэнэтийн ослын даатгалын шимтгэл төлөлтийн хувьд нийт 49 улсын 35 улс буюу 71% нь ажил олгогч дангаараа шимтгэлийг хариуцан төлдөг бол 10 улс (Хорват, Сингапур, Португал, Өмнөд Африк, Норвеги, Нидерланд, Канад, Их Британи, Ирланд, Израил) нь нийгмийн даатгалын тогтолцоогүй буюу ажилтан, ажил олгогч нар тусдаа нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлдөггүй. Харин 4 улсад (Шинэ Зеланд, Швейцар, Хорват, Турк) ажил олгогч болон ажилтан нь шимтгэлийг тодорхой хувиар эсвэл тэнцүү хуваан төлдөг байна. Шимтгэлийн хувь хэмжээний хувьд харилцан адилгүй, ажилтны тоо, цалингийн хэмжээ, эрсдлийн зэргээс хамаарч өөр өөр байна. Тухайлбал, АНУ, АНЭУ-д ажил олгогчоос төлдөг гэнэтийн ослын даатгалын тогтсон хувь хэмжээ байхгүй. Энэ нь мужийн хууль, салбар, ажилтны тоо, эрсдлийн зэргээс хамаарах ба өндөр эрсдэлтэй ажилд илүү өндөр шимтгэл тогтоодог ажээ.

Монгол Улсад гэнэтийн ослын даатгал (ажил олгогч-0.5-2.5) болон ажилгүйдлийн (ажил олгогч-0.5, ажилтан-0.2) даатгалаас бусад даатгалыг ажилтан, ажил олгогч тэнцүү хуваан төлдөг.

Хүснэгт 10: Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, хэмжээ (2024 оны байдлаар)¹²

Улсын нэр	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, хэмжээ (хувиар)											
	Тэтгэврийн даатгал			Ажилгүйдлийн даатгал			Эрүүл мэндийн даатгал			Гэнэтийн ослын даатгал		
	Ажил олгогч	Ажилтан	нийт	Ажил олгогч	Ажилтан	Нийт	Ажил олгогч	Ажилтан	Нийт	Ажил олгогч	Ажилтан	Нийт
1. Австрали	10.5	0	10.5	-	-	-	0	2	2	1.5-7	0	1.5-7
2. Австри	12.55	10.25	22.8	3.0	3.0	6.0	3.78	3.78	7.65	0.4-2.3	0	0.4-2.3
3. АНУ	6.2	6.2	12.4	6.0	0	6.0	1.45	1.45	2.9	0.5-3	0	0.5-3
4. АНЭмират	12.5	5	17.5	-	-	-	-	0	-	-	-	-
5. Аргентин	10.7	11.0	21.17	1.0	0	1.0	6.0	3.0	9.0	-	-	-
6. Бельги	8.86	7.5	16.36	1.46	0.87	2.33	3.8	3.55	7.35	0.3	0	0.3
7. Бразил	20.0	8-11.0	28-31	-	-	-	-	-	-	1.0-3.0	0	1.0-3.0
8. Вьетнам	14.0	8.0	22.0	1.0	1.0	2.0	3.0	1.5	4.5	0.5	0	0.5
9. Герман ¹³	9.3	9.3	18.6	1.3	1.3	2.6	7.3	7.3	14.6	1.12	0	1.12
10. Израил	6.5	6.5	13.0	0.25	0.25	0.5	3.1	3.1	6.2	-	-	-
11. Индонез	2.0	1.0	3.0	0.3	0.24-1.74	0.54-2.04	4.0	1.0	5.0	0.24-1.74	0	0.24-1.74
12. Ирланд	11.5	4.0	15.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Исланд	11.5	4.0	15.5	-	-	-	-	-	-	0.65	0	0.65
14. Испани	23.6	4.7	28.3	5.5	1.55	7.05	-	-	-	1.5	0	1.5
15. Итали	23.1	9.19	33	1.61	0.30	1.91	-	-	-	0.40	0	0.40
16. Их Британи	13.8	12	25.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17. Казахстан	1.5	10	11.5	-	-	-	2.0	2.0	4.0	5	0	5
18. Канад	5.7	5.7	11.4	2.21	1.58	3.79	-	-	-	-	-	-
19. Колумб	12	4	16	4	0	4	8.5	4	12.5	0.522	0	0.522
20. Монгол	8.5	8.5	17	0.5	0.2	0.7	2	2	4	0.5, 1.5, 2.5	0	0.5, 1.5, 2.5
21. Малайз	12	11	23	-	-	-	1.75	0.5	2.25	1.25	0	1.25
22. Мексик	2	2	4	3	0	3	8.89	2.25	11.14	0.5	0	0.5
23. Нидерланд	8.55	9.65	18.2	2.94	0	2.94	6.7	6.7	-	-	-	-
24. Норвеги	14.1	8.2	22.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25. Өмнөд Африк	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26. Өмнөд Солонгос	4.5	4.5	9	0.65	0.65	1.3	3.335	3.335	6.67	0.7-34	0	0.7-34
27. Перу	10	13	23	1	0	1	9	2.25	11.25	0.53	0	0.53
28. Польш	9.76	9.76	19.52	2.45	2.45	4.9	4.9	9	13.9	1.67	0	1.67

¹² <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/tax-policy/social-security-contributions-explanatory-annex.pdf> хандсан: 2025.02.18

¹³ Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, хэмжээг 2025 оны 01 дүгээр сард дээрх хувь хэмжээтэй байхаар баталсан.

29.	Португал	23.75	11	34.75	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30.	Саудын Араб	9	9	18	2	0	2	-	-	-	2	0	2
31.	Сингапур	17	20	37	-	-	-	-	-	-	-	-	-
32.	Тайвань	6	3	9	0.7	0.2	0.9	4.55	1.55	6.1	0.3	0	0.3
33.	Тайланд	5	5	10	0.5	0.5	1	5	1.5	6.5	0.2-1.0	0	0.2-1.0
34.	Турк	11	9	20	2	1	3	7.5	5	12.5	2	1	3
35.	Унгар	13	10	23	1.5	1.5	3	7	7	14	1	0	1
36.	Уругвай	7.5	15	22.5	0	0.6	0.6	5	3	8	0.6	0	0.6
37.	Филиппин	8.5	4.5	13	0.5	0.5	1.0	2.75	2.75	5.5	1	0	1
38.	Финланд	17.39	7.15- 8.65 ¹⁴		0.52	1.50		1.53	1.96		0.5715;0,0616	0	0.63
39.	Франц	15.45	6.9	22.35	4.05	2.4	6.45	13	0.75	13.5	0.9	0	0.9
40.	Хонконг	5	5	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
41.	Хорват	15	20	35	1.7	1.7	3.4	16.5	13.5	30	0.5	0.5	1
42.	Хятад	16	8	24	0.5	0.5	1	10	2	12	0.2	0	0.2
43.	Чили	0	10	10	2.4	0.6	3	7	7	17	0.95	0	0.95
44.	Швед	10.21	7	17.21	2.64	0.87	3.51	3.55	2.95	6.5	0.3	0	0.3
45.	Швейцар	4.2	4.2	8.4	1.1	1.1	2.2	3.25	3.25	6.5	0.5	0.5	1.0
46.	Шинэ Зеланд	3	3	6	-	-	-	-	-	-	1.45	1.45	2.9
47.	Энэтхэг	12	12	24	0.5	0.5	1.0	4.75	1.75	6.5	0.5	0	0.5
48.	Эстони	20	13	33	0.8	1.6	2.4	13	0	13	0.8	0	0.8
49.	Япон	9.091	9.091	18.182	0.6	0.6	1.2	9.15	9.15	18.3	0.25-8.9	0	0.25-8.9

Эх сурвалж: ЭЗХАХБ, Data explorer,
Social security contributions 20

¹⁴ 53-62 насны ангилалд хамаарах ажилтнуудынх 8.65 хувь байна.

¹⁵ Ослын бүлгийн даатгал

¹⁶ Амь насны бүлгийн даатгал

ГУРАВ. АНХЛАН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧДЭД ҮЗҮҮЛЭХ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН УЯН ХАТАН БАЙДАЛ, ХӨНГӨЛӨЛТ УРАМШУУЛАЛ

Дурдсан 48 улсын нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны хүрээнд Дани, Шинэ Зеланд зэрэг зарим улсад ажилтан суурь тэтгэврийн шимтгэлээс чөлөөлөгдөж, өмнөөс нь төр хариуцдаг бол Чили, Перу зэрэг зарим улсад дан гагц ажилтан бүх шимтгэлээ бүрэн төлдөг байна. Тоймлож авч үзвэл, эдгээр улсын ажилтны төлдөг тэтгэврийн даатгалын дундаж хувь хэмжээ 8 орчим хувь байна. Улс орнуудын анхлан хөдөлмөр эрхлэж байгаа хүмүүс буюу залуучуудад нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хөнгөлөлт, урамшуулал үзүүлэх зэргээр уян хатан зохицуулалт хэрэгжүүлсэн сайн туршлагуудыг дараах байдлаар ангилан үзэж болно. Үүнд:

1. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн татаас олгох

Зарим улс орнуудад анхлан хөдөлмөр эрхлэгчид буюу залуучуудад тэтгэврийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөд нь төрөөс дэмжлэг үзүүлж цалин, шимтгэлийн татаасыг олгодог. Энэ нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгалд эрт хамрагдах, хамруулахыг дэмжих зорилготой санхүүгийн урамшуулал юм. Энэ арга хэмжээг гол төлөв залуучуудын хөгжлийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлдэг байна. Тухайлбал, Австрали, Австри, Бельги, Чех, Эстони, Грек, Ирланд, Итали, Латви, Литва, Люксембург, Шинэ Зеланд, Польш, Словак, Словени, Испани болон Турк улсууд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийг нэмэгдүүлэх болон ирээдүйн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог сайжруулах чиглэлээр цалингийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийн татаас олгодог. Жишээ нь: Чили Улс 2009 оноос 18-24 насны залуу ажилтнуудад 30 хувийн цалингийн татаас олгож, ажилтан, ажил олгогчид тэнцүү хувааж өгдөг. Унгар улсад 2015 оноос 25, түүнээс доош насны, анхлан ажил эрхлэж байгаа залуучуудад 90 өдрийн цалингийн зардлын татаас олгож эхэлсэн байна. (OECD, Youth employment subsidies – Multiple countries, 2024)¹⁷

Зарим улс орны тухайд нийгмийн даатгалын буюу тэтгэврийн тогтолцооны хүрээнд татаас олгох тохиолдол байдаг. Шинэ Зеланд Улсын Кивисейвэр (KiwiSaver) тэтгэврийн тогтолцоонд шинээр бүртгүүлсэн залуучуудад төрөөс нэг удаа 1000 Шинэ Зеландын доллар (NZD)-ын шимтгэлийн татаас олгодог ба цаашид тогтмол шимтгэл төлсөн тохиолдолд 521 Шинэ Зеландын долларын татварын буцаан хөнгөлөлт үзүүлдэг байна.¹⁸

2. Шимтгэлийн хувь, хэмжээг уян хатан тогтоох

Зарим улс орнуудад хувь хүн, нэн ялангуяа залуучууд болон тогтмол бус орлоготой ажилтнуудад шимтгэлээ тодорхой хугацаанд бууруулан, эсхүл орлогын хэлбэлзэлийг харгалзан тохируулан төлөх боломжийг олгосон уян хатан зохицуулалт хийсэн байдаг. Энэ нь тухайн этгээд хэдийгээр санхүүгийн болоод бусад хүндрэлтэй нөхцөлд байсан ч нийгмийн даатгалд хамрагдсан хэвээр байх, хамрагдсан хугацаа, төлөгдсөн шимтгэлийг тасалдуулахгүй байх замаар түүний ирээдүйн тэтгэвэр авах эрхийг нь хэвээр хадгалах

¹⁷ Youth employment subsidies – Multiple countries, OECD 2024, хандах:

https://www.oecd.org/en/publications/oecd-youth-policy-toolkit_41fab624-en/youth-employment-subsidies-multiple-countries_ab8de30c-en.html Хандсан: 2025.02.13

¹⁸ Шинэ Зеланд Улсын Тэтгэврийн тогтолцоо, хандах: <https://www.kiwisaver.govt.nz> Хандсан: 2025.02.13

зорилготой. Жишээлбэл, Нидерланд Улсад залуу ажилтан бага хувь, хэмжээний шимтгэл төлөх боломжтой, нас болон цалингийн хэмжээ нэмэгдэх хэрээр шимтгэлийн хувь, хэмжээ нэмэгддэг. Мөн Япон Улсад бага орлоготой иргэд болон оюутнууд шимтгэлээ тодорхой хугацаагаар хойшлуулан төлж болдог байна.

3.Шимтгэл эрт төлж эхэлсний буюу төлсөн хугацааны нэмэлт урамшуулал олгох

Эрт шимтгэл төлж эхэлсэн буюу урт хугацаанд шимтгэл төлж эхэлсэн хүмүүст зориулсан тусгай урамшууллууд байдаг нь залуучуудыг нийгмийн даатгалын шимтгэлээ аль болох эртнээс төлж эхлэхийг дэмжих зорилготой. Эдгээр урамшуулал нь тэтгэврийн нэмэлт хөнгөлөлт, өндөр өгөөж, татварын хөнгөлөлт, хөрөнгө оруулалтын уян хатан байдал зэрэг хэлбэрээр хэрэгждэг байна. Ер нь тодорхой шимтгэлт тогтолцоо (DC) буюу хуримтлалын тогтолцоо нь хэдий урт хугацаанд шимтгэл төлнө, төдий чинээ үр өгөөж өгдөг. Жишээлбэл, Швед, Дани, Нидерланд, Австрал Улсуудын тэтгэврийн сангуудын хүүгийн өгөөж урт хугацаанд өндөр байдаг.

4.Залуучуудын ажил эрхлэлтэд зориулсан татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, буцаан олголт

Зарим улс орнууд залуучуудад зориулан татварын хууль тогтоомжийн хүрээнд татварын урамшуулал үзүүлдэг. Энэ нь татварын хөнгөлөлт, буцаан олголт, татварын чөлөөлөлт, хөнгөлөлттэй татварын нөхцөл зэрэг арга хэмжээнүүд байдаг бөгөөд залуучуудыг эртнээс хөдөлмөр эрхлэж, тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдахад нь дэмжлэг үзүүлэх зорилготой. Эдгээр арга хэмжээ нь залуучуудын татварын ачааллыг бууруулж, орлогыг өсгөн ажил, хөдөлмөр эрхлэх хүсэл эрмэлзэлийг өдөөдөг байна. Герман, Австрали, АНУ, Канад, Франц зэрэг улсуудад тэтгэврийн шимтгэл, хуримтлалыг татвар ногдох орлогоос чөлөөлдөг байна.

5.Автомат (Auto-enrollment) бүртгэлийн систем

Автомат бүртгэл ба гарах сонголттой систем (auto-enrollment) гэдэг нь ажил олгогчид ажилтнуудаа ажлын эхний өдөрт нь тэтгэврийн эсвэл нийгмийн даатгалын хөтөлбөрт автоматаар бүртгэж, шимтгэл төлүүлдэг тогтолцоо юм. Гэвч ажилтан өөрөө хүсвэл тодорхой хугацааны дотор системээс гарч болдог сонголттой. Энэ тогтолцоо нь оролцоог нэмэгдүүлэх зорилготой бөгөөд сэтгэл зүйн хандлагыг ашиглан (default option) ажилчдыг тэтгэврийн системд хэвээр үлдээхийг эрмэлздэг. Энэхүү системийг Их Британи, Итали, Турк улсууд хэрэгжүүлдэг.

6.Залуучуудад зориулсан нийгмийн даатгалын боловсрол олгох

Улс орнууд олон нийтийн, ялангуяа залуучуудын нийгмийн даатгал, тэтгэврийн талаарх мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх тусгай хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлдэг байна. Швейцар Улс ажил олгогч нь тэтгэврийн тогтолцооны талаар мэдлэг олгох сургалт, мэдээллийг ажилтнууддаа өгөх үүрэгтэй хэмээн хуульчилсан байдаг. Мөн төрийн байгууллагаас иргэддээ зориулан хэдий хугацаанд, хэдий хэрийн шимтгэл төлбөл, ямар хэмжээний тэтгэвэр авч болох урьдчилсан тооцооллын системийг ажиллуулдаг байна.

Финланд Улсад ерөнхий боловсролын хөтөлбөрт тэтгэвэр, тэтгэврийн тогтолцоо, санхүүжилтийн талаарх хичээл оруулсан байдаг ба мөн ажил олгогчдын төлөөллийн байгууллагын сургалтын нэгжүүдээс Тэтгэврийн хуримтлалын удирдлага сэдэвт хичээлийг ажилтнуудад заадаг байна.

Нидерланд улсад жил бүр "Pensioen3daagse" (Тэтгэврийн 3 өдөр) гэх олон нийтийн өдөрлөгийг зохион байгуулдаг байна.¹⁹ Энэ өдрүүдэд ажил олгогч болон санхүүгийн байгууллагууд хамтран тэтгэврийн ач холбогдлыг олон нийтэд ойлгуулах кампанит ажил өрнүүлдэг.

Австрали Улсын Санхүүгийн зохицуулах байгууллагаас "MoneySmart"²⁰ хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг. Энэ хөтөлбөрийн хүрээнд иргэдэд санхүүгийн боловсрол олгох, тус улсын тэтгэврийн хуримтлалын сан (Superannuation)²¹-ийн үйл ажиллагааны тухай олгодог.

Анхлан хөдөлмөр эрхлэж байгаа хүмүүс буюу залуучуудад зориулсан нийгмийн даатгалын шимтгэлийн уян хатан бодлого, хөнгөлөлт чөлөөлөлт нь нийгмийн даатгал, тэтгэврийн хууль тогтоомж, бодлого, журмын хүрээнээс илүү залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих болон татварын хууль тогтоомжийн хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийн хүрээнд зохицуулагддаг байна.

ДӨРӨВ. АЖИЛ ОЛГОГЧООС ТӨЛЖ БУЙ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН АЧААЛЛЫГ БУУРУУЛАХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Мерсерийн Дэлхийн Тэтгэврийн Индексийн (Mercer Global Pension Index) хүрээнд багтсан 48 улсын ажил олгогчийн төлж буй нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээний ачааллыг авч үзвэл хамгийн өндөр шимтгэлтэй улс орнууд (Франц, Испани) улс орнуудын шимтгэлийн хэмжээ нь 20-35%-ийн хооронд байна. Харин ажил олгогч нь хамгийн бага шимтгэл төлдөг (Шинэ Зеланд, Норвеги, Хонгконг, Сингапур) улсуудын шимтгэлийн хувь хэмжээ нь 10-15 хувийн хооронд хэлбэлзэж байна. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж буй дундаж хэмжээ нь ажилтны үндсэн цалингийн 15-25% байна.

Ажил олгогчийн төлж буй нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ өндөр улс орнуудад энэхүү ачааллыг бууруулах зорилгоор дараах арга хэмжээг нийтлэг авч хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

Ажил олгогчдод шимтгэлийн татаас олгох:

Зарим улс оронд бизнес эрхлэгчдэд шууд эсвэл шууд бус татаас өгч, тэтгэврийн шимтгэл төлөх ачааллыг хөнгөлдөг. Үүгээрээ жижиг, дунд бизнесүүд болон тодорхой бүлгийн ажилтнуудыг ажиллуулахад урамшуулдаг байна. Тухайлбал, Франц, Герман зэрэг улсад бага орлоготой ажилтнуудыг ажиллуулдаг ажил олгогчдод тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн татаас олгодог. Герман Улсад ажил олгогч бага орлоготой (538 евро-оос бага) ажилтны даатгалын шимтгэлд 15%-ийн шимтгэл төлдөг бол дунд орлоготой (538-2000 евро хооронд) ажилтнуудын хувьд ажилтны цалин өсөхийн хэрээр ажил олгогчийн шимтгэлийн хувь өсөх "шаталсан хөнгөлөлтийн систем" ажилладаг байна.²² Энэ нь ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын ачааллыг бууруулахаас гадна бага орлоготой ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийг урамшуулах, ажилтны цалин нэмэгдсэн ч

¹⁹ <https://www.pfijnj.nl/nieuws/20241111-pensioen3daagse-12-tot-14-november-2024#:~:text=Tijdens%20de%20Pensioen3daagse%20op%2012,aandacht%20besteed%20aan%20het%20pensioen.> хандсан: 2025.02.13

²⁰ <https://moneysmart.gov.au/about-us> хандсан: 2025.02.13

²¹ <https://www.servicesaustralia.gov.au/superannuation?context=22526> хандсан: 2025.02.13

²² Нийгмийн Даатгалын Кодекс (SGB VI, 163-р зүйл) <https://www.bundesfinanzministerium.de> хандсан: 2025.02.13

шимтгэлийн өндөр дарамт үүсэхгүй байх зэрэг олон чухал ач холбогдолтой байдаг байна. Мөн тус улсад мэргэжлийн дадлага, сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлж буй ажил олгогчид нийгмийн даатгалын шимтгэлийн татаас олгоно. Эдгээр арга хэмжээнүүд нь ажлын байрыг хадгалах, аж ахуйн нэгжүүдийн санхүүгийн дарамтыг багасгах, ажилгүйдлийг бууруулах зорилготой юм. Харин Франц Улсад ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын хөнгөлөлтийн схемийн хүрээнд бага цалинтай ажилтнуудын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тодорхой хэсгийг Засгийн газраас төлдөг байна.²³

1. Цалингийн татаас, хөнгөлөлттэй нийгмийн даатгалын шимтгэл:

Зарим улс оронд ажил олгогчийн тэтгэврийн шимтгэлийн ачааллыг багасгахын тулд цалингийн татаас олгох буюу нийгмийн даатгалын шимтгэлийг багасгах зохицуулалт хийдэг. Тухайлбал, Герман, Нидерланд, Швед зэрэг оронд ажил олгогч удаан хугацаанд ажилгүй байсан иргэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон ахмад настнуудыг ажилд авсан тохиолдолд, тэдний цалингийн тодорхой хувийг түр хугацаанд төрөөс хариуцдаг. Герман Улсад Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн (SGB III) 81-р зүйлд зааснаар урт хугацаанд ажилгүй байсан, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахад ажил олгогчид цалингийн татаас олгодог. Татаасын хэмжээ нь ажилтны нас, туршлага, нөхцөлөөс хамааран 50 хүртэл хувь байх ба 12-24 сарын хугацаанд үргэлжилнэ. Мөн эрүүл мэнд, хөдөө аж ахуй, сэргээгдэх эрчим хүч зэрэг тодорхой салбаруудын ажил олгогчдод төрөөс цалингийн татаас олгодог. Энэ нь ажлын байрыг хадгалах, шинэ ажилтнуудыг урамшуулахад чиглэгддэг ажээ.

Нидерланд Улсад ахмад настнуудыг ажиллуулж буй ажил олгогчид нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тодорхой хувийг татаасаар олгодог. Харин Швед Улсад залуу ажилчдад зориулсан шимтгэлийн хөнгөлөлт үйлчилдэг. Энэ нь 26-аас доош насны ажилтнуудыг ажиллуулж буй ажил олгогчид нийт шимтгэлийн хэмжээг бууруулах боломжтой ажээ.

2. Жижиг, дунд бизнесүүдэд зориулсан хөнгөлөлт:

Зарим улс жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд зориулан тэтгэврийн шимтгэлийн хөнгөлөлт олгодог. Тухайлбал, Их Британи, Япон, Герман зэрэг улсыг дурдаж болно. Их Британид Жижиг, дунд бизнес (ЖДБ)-ийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд Ажил эрхлэлтийн татаас (Employment Allowance) олгодог. ЖДБ эрхлэгчид жил бүр нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тодорхой хэсгээс чөлөөлөгдөх боломжтой. 2023 оны байдлаар, ажил олгогчид жилд 5,000 фунт стерлинг хүртэлх хэмжээний шимтгэлээс чөлөөлөгдөх эрхтэй. Мөн Жижиг бизнесийн хөнгөлөлт (Small Business Rate Relief)-ийг олгодог. Энэ нь ЖДБ эрхлэгчид тодорхой нөхцөлийг хангаж байвал бизнесийн татварын хөнгөлөлт эдэлдэг. Үүнд бизнесийн орлогын хэмжээ, ажилтнуудын тоо зэрэг шалгуур үзүүлэлтүүдийг харгалзан үздэг байна.

3. Түр хугацааны шимтгэлийн хөнгөлөлт:

Энэ нь зарим улс оронд эдийн засгийн хүндрэлийн үед ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн ачааллыг багасгах түр арга хэмжээг авдаг. (Герман, Канад, Австрали) Тухайлбал, Герман Улсад ажлын цаг багассантай холбоотойгоор ажилтнуудын цалингийн тодорхой хэсгийг төрөөс нөхөн олгодог. Энэхүү дэмжлэг нь цалингийн 60%-ийг (хүүхэдтэй ажилчдад 67%), тодорхой хугацааны дараа 70-80% хүртэл нэмэгддэг. Ялангуяа хямралын үед ажил олгогчдын төлөх нийгмийн даатгалын

²³ Францын Нийгмийн Даатгалын Кодекс, L241-13-р зүйл. <https://www.urssaf.fr>. хандсан: 2025.02.13

шимтгэлийг төрөөс хариуцан нөхөн олгодог. Мөн аж ахуйн нэгжүүд санхүүгийн хүндрэлд орсон тохиолдолд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг түр хугацаагаар бууруулах эсвэл хойшлуулах хүсэлт гаргаж болно. Энэ нь хөрвөх чадварыг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудаа цомхотгохоос сэргийлэх ач холбогдолтой.

Эдгээр арга хэмжээнүүдийг нийгмийн даатгалын шимтгэлийн ачааллын түвшнээр авч үзвэл, ажил олгогчийн төлж буй шимтгэлийн ачаалал өндөр (Франц, Испани, Хятад) болон дунд түвшний ачаалалтай орнуудад (Герман, Япон, Сингапур) шимтгэлийн дарамтыг бууруулах арга хэмжээ, уян хатан нийгмийн хамгааллын бодлого, татварын хөнгөлөлтөөр ажил олгогчийг дэмжиж байна. Харин шимтгэлийн хувь тогтвортой, ажил олгогчийн шимтгэлийн ачаалал багатай улс орнуудад (Швед, Норвеги, Их Британи, Австрали) урт хугацаанд бизнесийн зардлыг тогтвортой байлгах стратеги баримталж байна.

Ном зүй

- Б.Батжаргал. (2023). "Нийгмийн даатгал" сурах бичиг (Б. III). УБ.
- Mercer, C. I. (2024 оны 10 15). *Mercer CFA Institute Global Pension Index 2024*. <https://rpc.cfainstitute.org/research/reports/2024/mercercfa-institute-global-pension-index-2024>-ээс Гаргасан
- Cremer, H. a. (2003). Social Insurance Competition between Bismarck and Beveridge. *Journal of Urban Economics* , 54, 181–96.
- Melody Bell, M. R. (2024 оны 08 07). *Investopedia*. Defined-Benefit vs. Defined-Contribution Plans: What's the Difference?: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/how-does-defined-benefit-pension-plan-differ-defined-contribution-plan.asp>-ээс Гаргасан
- Bank, W. (2008). The World Bank Pension Conceptual Framework: <https://documents1.worldbank.org/curated/zh/389011468314712045/pdf/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf>-ээс Гаргасан
- Kagan, J. (2024 оны 06 21). *What Is a Defined-Benefit Plan? Examples and How Payments Work*. Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/d/definedbenefitpensionplan.asp#toc-understanding-defined-benefit-plans>-ээс Гаргасан
- Kagan, J. (2024 оны 06 24). *Pay-As-You-Go Pension Plan*. Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/p/pay-as-you-go-pension-plan.asp>-ээс Гаргасан
- OECD. (2024). *Youth employment subsidies – Multiple countries*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-youth-policy-toolkit_41fab624-en/youth-employment-subsidies-multiple-countries_ab8de30c-en.html -ээс Гаргасан
- OECD. (2025 оны 01). *Social Security Contributions*. Data explorer: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/tax-policy/social-security-contributions-explanatory-annex.pdf>-ээс Гаргасан